

Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen ("Flexi II"-Gesetz)

Riedmann, Arnold; Kümmerling, Angelika; Seifert, Hartmut

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Riedmann, A., Kümmerling, A., & Seifert, H. (2011). *Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen ("Flexi II"-Gesetz)*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB418). München: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; TNS Infratest Sozialforschung GmbH; Universität Duisburg-Essen Campus Duisburg, Fak. für Gesellschaftswissenschaften, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-48208-3>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Forschungs bericht

Arbeitsmarkt

418

**Evaluation des Gesetzes
zur Verbesserung der
Rahmenbedingungen für
die Absicherung flexibler
Arbeitszeitregelungen
(„Flexi II“-Gesetz)**

Forschungsprojekt

Evaluation
des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen
für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen
(„Flexi II“-Gesetz)

Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums
für Arbeit und Soziales

Vorgelegt von

Arnold Riedmann
(TNS Infratest Sozialforschung, München)

Dr. Angelika Kümmerling
(Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen)

Dr. Hartmut Seifert
(Wissenschaftlicher Experte zu Arbeitszeitkonten, Düsseldorf)

7. November 2011

Vorbemerkung

Kurzfassung

Abschlussbericht (Langfassung)

Anhang:

- Tarifverträge
- Fragebogen der repräsentativen Betriebsbefragung

Vorbemerkung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat TNS Infratest Sozialforschung im Januar 2010 mit der Durchführung des Forschungsvorhabens „Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz)“ beauftragt. Das Forschungsvorhaben dient der Vorbereitung des Berichts zu den Auswirkungen des „Flexi II“-Gesetzes, den die Bundesregierung gemäß § 7g SGB IV bis zum 31. März 2012 den gesetzgebenden Körperschaften vorzulegen hat.

Das Forschungsvorhaben wurde von TNS Infratest Sozialforschung gemeinsam mit dem Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen (IAQ) und Dr. Hartmut Seifert durchgeführt.

Die Autoren danken insbesondere den im Rahmen der Repräsentativerhebung befragten Personalverantwortlichen aus rund 4.700 Betrieben, den zwölf Unternehmen, die sich für vertiefende Fallstudien zur Verfügung gestellt haben, sowie zahlreichen Experten, die zu verschiedenen Spezialthemen Auskünfte gegeben haben.

Die Verantwortung für den Inhalt dieses Forschungsberichts liegt alleine bei den Autoren.

Kurzfassung

Inhaltsverzeichnis der Kurzfassung

1.	Gegenstand und Ziele der Untersuchung	6
2.	Methodik	7
3.	Verbreitung und Nutzung von Arbeitszeitkonten	9
4.	Nutzungsmodalitäten von Langzeitkonten/Wertguthaben	13
5.	Insolvenzschutz	16
6.	Anlageformen	19
7.	Portabilität	20
8.	Kenntnis und Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes	21
9.	Resumée	23

1. Gegenstand und Ziele der Untersuchung

Hauptziel des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz“, BGBl. I 2008, S. 2940) ist es, Arbeitnehmer besser vor den Risiken eines Verlustes der auf Wertguthaben angesparten Arbeitsvorleistungen zu schützen. Dies geschieht durch eine zwingend vorgeschriebene Insolvenzversicherung, eine Regulierung der Anlageformen für die Wertguthaben am Kapitalmarkt sowie eine Nominalwertgarantie. Außerdem wird die Portabilität der Kontenguthaben bei Arbeitgeberwechseln verbessert. Das Gesetz trat im Wesentlichen zum 1. Januar 2009 in Kraft, einige Regelungen (z. B. zur Portabilität auf die Deutsche Rentenversicherung Bund) erst zum 1. Juli 2009.

Im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Evaluation des „Flexi II“-Gesetzes (§ 7g SGB IV) sollen verlässliche Erkenntnisse über die Verbreitung, Nutzung und Ausgestaltung von Wertguthaben sowie die Erfahrungen der Betriebe mit verschiedenen Anlagestrategien gewonnen werden. Es soll überprüft werden, ob und in welchem Umfang die Ziele des Gesetzes erreicht wurden. Dabei sollen auch eventuelle Schwachstellen des Gesetzes aufgedeckt und Ansatzpunkte für Verbesserungen aufgezeigt werden.

Das „Flexi II“-Gesetz ist arbeitszeitpolitisch als Einstieg in eine biografieorientierte Zeitgestaltung zu interpretieren. Es konzentriert sich auf Vereinbarungen über Langzeitkonten, die größeren außerbetrieblichen Zeitanforderungen der Beschäftigten dienen und längere Freistellungen oder eine vorzeitige Beendigung der Erwerbsarbeit ermöglichen sollen. Eine Wertguthabenvereinbarung liegt nach dem Wortlaut des Gesetzes nur dann vor, wenn sie *„nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgt“* (§ 7b SGB IV).

Wertguthaben setzen nach § 7b SGB IV voraus, dass eine schriftliche Vereinbarung über den Aufbau des Wertguthabens vorliegt, nach der Arbeitsentgelt, das mit einer vor oder nach der Freistellung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird, eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung aus dem Wertguthaben zu entnehmen. Hierfür können einerseits gesetzliche Ansprüche wie z.B. Elternzeit, Pflegezeit oder der Übergang auf Teilzeitarbeit bestehen. Aber auch mit dem Arbeitgeber vereinbarte Zeiten der Qualifizierung und Weiterbildung, weitere Familienzeiten, ein Sabbatical oder der Übergang in die Altersrente können durch Wertguthaben gestaltet werden.

Neben den durch das Gesetz geregelten Wertguthaben gibt es weitere flexible Arbeitszeitregelungen in vielfältigen Formen und mit unterschiedlichen Zielsetzungen. Diese sind in Deutschland weit verbreitet. Diese anderen flexiblen Arbeitszeitregelungen reichen von eher kurz- und mittelfristig orientierten Gleitzeitregelungen mit beschränkten Möglichkeiten eines Auf- und Abbaus von Zeitguthaben bis hin zu längerfristig orientierten Arbeitszeitkonten, die neben ihrer primären Zielsetzung einer flexiblen Anpassung des Arbeitseinsatzes an den Arbeitsanfall im betrieblichen Interesse teilweise auch eine – für Wertguthaben kennzeichnende - biografieorientierte Zeitgestaltung im Interesse der Arbeitnehmer ermöglichen, z. B. für Weiterbildungsaktivitäten, längere familiär bedingte Auszeiten für Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen bis hin zu einem vorgezogenen Übertritt in den Ruhestand.

Für die empirische Evaluation des „Flexi II“-Gesetzes muss daher klar zwischen den Langzeitkonten in Form von Wertguthabenvereinbarungen, und anderen - ggfs. ebenfalls in einer längerfristigen Perspektive angelegten - flexiblen Arbeitszeitregelungen unterschieden werden. Für erstere findet das „Flexi II“-Gesetz Anwendung, für letztere dagegen nicht. Im Folgenden sprechen wir von „Wertguthaben“ oder „Langzeitkonten“, wenn Vereinbarungen gemeint sind, die unter das „Flexi II“-Gesetz fallen. Alle anderen flexiblen Arbeitszeitregelungen werden als „Kurzzeitkonten“ oder „Flexikonten“ bezeichnet.

Der Erfolg des Gesetzes wird im Rahmen der Evaluation anhand von zwei Parametern gemessen:

- In welchem Umfang wird das Gesetz angewendet, d. h. wie häufig werden flexible Arbeitszeitregelungen in Form von Wertguthaben vereinbart? Dies hängt im Wesentlichen davon ab, ob den Vertragsparteien die Regelungen bekannt sind und in welchem Maße sie für beide Seiten attraktiv sind.
- Wie bewähren sich die nach dem „Flexi II“-Gesetz abgeschlossenen Wertguthaben in der Praxis? Hier geht es insbesondere darum, ob und wie die gesetzlichen Regelungen umgesetzt werden und inwiefern die Ziele des Gesetzes faktisch erreicht werden.

Soweit möglich, werden bei Schwachstellen und Umsetzungsdefiziten Ansatzpunkte für eine Verbesserung aufgezeigt.

2. Methodik

Die empirische Basis der Evaluation besteht aus der Kombination von drei Erhebungen, die speziell für die Zwecke dieser Untersuchung durchgeführt wurden. Dabei wurden quantitative und qualitative Verfahren kombiniert: eine repräsentative Betriebsbefragung, Fallstudien in ausgewählten Betrieben und Experteninterviews.

Repräsentative Betriebsbefragung

Im September/Oktober 2010 - also gut ein Jahr nach dem vollständigen Inkrafttreten des Gesetzes - wurden insgesamt 4.699 Interviews in ebenso vielen Betrieben durchgeführt. Dabei wurde jeweils der höchstrangige Personalverantwortliche bzw. die Geschäftsführung oder Filialleitung telefonisch befragt. Die Stichprobe umfasste Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus allen Branchen, und zwar sowohl aus der Privatwirtschaft als auch dem öffentlichen Dienst.

Die repräsentative Betriebsbefragung verfolgte im Wesentlichen drei Ziele:

1. Die Erhebung repräsentativer Daten zur Verbreitung verschiedener Formen von Arbeitszeitkonten und insbesondere von Wertguthaben.
2. Die Erhebung von Basisinformationen zu allen Formen von Arbeitszeitkonten, einschließlich der nicht auf langfristiges Ansparen ausgerichteten Modelle. Hiermit sollte u. a. identifiziert werden, inwieweit es in der Praxis Mischformen zwischen Kurzzeit-/Flexikonten und Wertguthaben gibt und wodurch sich beide Kontentypen in der Praxis unterscheiden.
3. Die Identifikation derjenigen Betriebe, die aktuell Wertguthaben anbieten, um für diese Gruppe detailliert die Erfüllung der im „Flexi II“-Gesetz genannten Vorschriften zu überprüfen.

Um diesen breit gefächerten Zielen gerecht zu werden, wurde ein dreistufiges Fragebogenmodell entwickelt:

- Zunächst wurden alle 4.699 Betriebe danach gefragt, ob es überhaupt Arbeitszeitkontenregelungen im Betrieb gibt.
- Alle Betriebe mit Arbeitszeitkonten wurden in einem zweiten Modul genauer zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeitregelungen befragt. Dabei ging es insbesondere darum, zwischen Kurzzeit-/Flexikonten auf der einen Seite und Langzeitkonten/Wertguthaben auf der anderen Seite zu unterscheiden. Bei Letzteren handelt es sich ausschließlich um Modelle, die von den befragten Personalverantwortlichen selbst als „Langzeitkonto bzw. Wertguthaben, auf dem größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können“, bezeichnet wurden. Alle anderen flexiblen Arbeitszeitmodelle zählen als Kurzzeit-/Flexikonten, auch wenn im Einzelfall Ausgleichzeiträume von mehr als einem Jahr bzw. keine festen Ausgleichzeiträume vereinbart sind.
- Die Betriebe, die Langzeitkonten/Wertguthaben nach der obigen Definition nutzen, erhielten im dritten Modul ein umfangreicheres Fragenprogramm, das auf die Details der im „Flexi II“-Gesetz enthaltenen Regelungen einging. Die Abgrenzung der im dritten Modul befragten Betriebe erfolgte anhand der Selbsteinstufung der befragten Personalverantwortlichen. Im Einzelfall ist daher nicht auszuschließen, dass in dieser Gruppe auch einzelne Betriebe mit Arbeitszeitregelungen enthalten sind, für die das „Flexi II“-Gesetz keine Anwendung findet. Andererseits finden sich jedoch auch unter den von den Befragten explizit als Kurzzeit-/Flexikonten eingestuftten Vereinbarungen eine Reihe von Konten, bei denen beispielsweise die Führung in Geldeinheiten und das Vorhandensein einer Insolvenzversicherung darauf hindeutet, dass diese möglicherweise den Wertguthaben nach „Flexi II“ zuzurechnen wären. Trotz dieser unvermeidbaren Unschärfe dürfte sich insgesamt ein zutreffendes Bild zur Verbreitung von Langzeitkonten/Wertguthaben ergeben.

Die nachfolgend referierten Untersuchungsergebnisse stützen sich primär auf die Ergebnisse der repräsentativen Betriebsbefragung. Sie werden durch qualitative Informationen aus betrieblichen Fallstudien und aus Expertengesprächen ergänzt.

Fallstudien in ausgewählten Betrieben, die Langzeitkonten praktizieren

Wesentliches Ziel der Fallstudien war es, vertiefende Informationen über die praktische Ausgestaltung der Wertguthaben in den Betrieben und hierbei auftretende Problembereiche zu erheben sowie Aufwand und Kosten zu bestimmen, die mit der Einführung von Wertguthaben nach der Definition des „Flexi II“-Gesetzes in Zusammenhang stehen. Hierzu wurden in zwölf Betrieben verschiedener Branchen Leitfadeninterviews mit den verantwortlichen Entscheidungsträgern auf Arbeitgeberseite und mit betrieblichen Arbeitnehmervertretern geführt. Zudem wurden Gespräche mit Beschäftigten geführt, um zusätzliche Informationen über die Nutzung zu erhalten sowie Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie transparent sich die Regelungen aus Mitarbeitersicht darstellen und wo ggf. Probleme gesehen werden.

Experteninterviews

Ergänzend wurde eine Reihe von Gesprächen mit Experten geführt, die sich in unterschiedlichen Funktionen intensiv mit Wertguthaben und dem „Flexi II“-Gesetz beschäftigt haben. Im Einzelnen sind dies:

- Finanzdienstleister, die Produkte zur Insolvenzabsicherung von Wertguthaben anbieten,
- Vertreter von Arbeitgeberverbänden,
- Gewerkschaftsvertreter,
- die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund).

3. Verbreitung und Nutzung von Arbeitszeitkonten

Flexible Arbeitszeitregelungen im weiteren Sinne sind in Deutschland stark verbreitet. Die Mehrheit dieser Arbeitszeitkonten wird allerdings nicht in Form von Wertguthaben im Sinne des „Flexi II“-Gesetzes geführt - und zwar teilweise auch dann nicht, wenn die Arbeitszeitregelungen eine langfristige Flexibilität für die Arbeitnehmer ermöglichen.

Es gibt zahlreiche, sehr unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeitregelungen. Um die Verbreitung flexibler Arbeitszeitregelungen im weiteren Sinne zu messen, wurde im Rahmen der repräsentativen Betriebsbefragung folgende Frage gestellt: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit über Überstundenkonten, Flexikonten bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen und Langzeitkonten?“. Insgesamt gaben 44% aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an, solche Regelungen zu haben. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten steigt mit der Betriebsgröße. Gut ein Drittel der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten hat eigenen Angaben zufolge flexible Arbeitszeitregelungen. Der Anteil steigt bis auf fast 90% bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

Eines der wichtigsten Differenzierungskriterien für die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten ist die Dauer des Ausgleichszeitraums. Im Rahmen der Repräsentativbefragung wurden vier

verschiedene Typen von Arbeitszeitkonten unterschieden, wobei im Einzelfall verschiedene Formen parallel in einem Betrieb vorkommen können:

- Die überwiegende Mehrzahl der in den Betrieben genutzten Arbeitszeitkonten sind Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr: 29% aller Betriebe (bzw. 63% der Betriebe mit Kontenregelungen) praktizieren eine solche Regelung. Dabei dürfte es sich mehrheitlich um Konten handeln, die dem Ausgleich von Auslastungsschwankungen und/oder der flexiblen Gestaltung der werktäglichen und wöchentlichen Arbeitszeit dienen. Sie fallen somit definitionsgemäß nicht unter den Geltungsbereich des „Flexi II“-Gesetzes.
- Lediglich gut 2% aller Betriebe (bzw. 5% der Betriebe mit Kontenregelungen) haben dagegen Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten, bei denen ein fest definierter Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr gilt. Angesichts des langen Ausgleichszeitraums handelt es sich hier um Konten, die den Langzeitkonten, deren Schutz das „Flexi II“-Gesetz bezweckt, in mancher Hinsicht ähneln, die aber von den Betrieben selbst ausdrücklich *nicht* als Wertguthaben bezeichnet werden.
- Immerhin 14% aller Betriebe (bzw. 31% der Betriebe mit Kontenregelungen) haben Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten, bei denen es keinen fest definierten Ausgleichszeitraum gibt. Hinter dieser überraschend großen Kategorie verbergen sich Modelle, bei denen der Kontenausgleich flexibel nach dem Arbeitsaufkommen gehandhabt wird, ebenso wie solche, bei denen im Prinzip unbegrenzt angespart werden kann, ohne dass jedoch explizit ein Langzeitarbeitszeitkonto vereinbart ist. Diese Regelungen fallen dann nicht unter den Geltungsbereich des „Flexi II“-Gesetzes, sofern betriebliche Nutzungen zum Ausgleich von Schwankungen der Arbeitsnachfrage das vorrangige Ziel sind. Jedenfalls ordnen die Befragten diese Konten nicht als Langzeitkonten, sondern als Flexikonten ein.
- „Echte“ Langzeitkonten/Wertguthaben, auf denen größere Arbeitszeitguthaben explizit mit dem Ziel längerfristiger Freistellungen angespart werden können, werden insgesamt von nur 2% der Betriebe in Deutschland (bzw. 5% der Betriebe mit Kontenregelungen) praktiziert. Auch hier lässt sich ein deutlicher Zusammenhang mit der Betriebsgröße feststellen. Während nur 2% aller Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten (bzw. 5% der Kleinstbetriebe mit Kontenregelung) ein Langzeitkonto aufweisen, liegt der Anteil bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten um ein Mehrfaches höher (13% aller Betriebe bzw. 14% der Betriebe mit einer Kontenregelung). Betriebe des öffentlichen Dienstes bieten ihren Mitarbeitern solche Konten insgesamt deutlich häufiger an als Betriebe der Privatwirtschaft (7% vs. 2%). Die äußerst geringe Verbreitung von Wertguthaben in Kleinstbetrieben führen Vertreter der Arbeitgeberverbände und Finanzdienstleister u. a. darauf zurück, dass Wertguthaben für Arbeitnehmer, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind (Vorstand von AGs, Geschäftsführer von GmbHs, Gesellschafter, Leitende Angestellte) unattraktiv sind, weil für sie die nachgelagerte Besteuerung nicht gilt. Gerade kleinere Unternehmen, die als GmbH geführt werden, hätten in der Vergangenheit Langzeitkonten für Beschäftigte mit hohem Einkommen genutzt, um dadurch die steuerlichen Belastungen zu reduzieren und einen Teil des Einkommens in die Freistellungsphase mit dann niedrigeren Steuertarifen zu verlagern.

Von den Betrieben, die derzeit nur ein Kurzzeit-/Flexikonto haben, planen 2% die Einführung eines Langzeitkontos.

Flexible Arbeitszeitregelungen müssen innerhalb eines Betriebs nicht zwangsläufig im Rahmen eines einzigen Systems praktiziert werden. Das parallele Führen mehrerer verschiedener Kontentypen mit unterschiedlichen Zeithorizonten und Zielsetzungen ist durchaus üblich. Knapp drei Viertel der Betriebe, die ein Langzeitkonto praktizieren, haben daneben auch Regelungen zu mindestens einem Kurzzeit-/Flexikontotyp. Lediglich ein gutes Viertel der Betriebe mit Langzeitkonto praktiziert dies als alleinigen Kontentyp.

Die nach wie vor geringe Verbreitung von echten Wertguthaben in den Betrieben zeigt, dass es mit dem „Flexi II“-Gesetz und den Begleitmaßnahmen bisher nicht gelungen ist, Betriebe in größerem Stil zu motivieren, längerfristig ausgelegte Gleitzeit- und Flexikonten in Wertguthaben nach dem „Flexi II“-Gesetz umzuwandeln oder Langzeitkonten in Form von Wertguthaben neu einzurichten.

Einer der Gründe hierfür könnte sein, dass viele Betriebe glauben, nur so die Option aufrecht erhalten zu können, ihre Arbeitszeitkonten im Notfall auch als Flexibilitätsinstrument für kurzfristige Auftragsschwankungen nutzen zu dürfen. Hierauf deutet zum einen die Erkenntnis aus der Betriebsbefragung hin, dass selbst bei den Langzeitkonten häufig keine Einschränkungen bezüglich möglicher Verwendungszwecke gemacht werden bzw. die Verwendung der Langzeitkontenguthaben „zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen“ vielfach explizit als einer der vereinbarten Verwendungszwecke genannt wurde. Zum anderen gibt es von Experten Hinweise darauf, dass es in der vergangenen Krisenphase beliebte Praxis war, längerfristige Freistellungen aus Kurzzeitkonten vorzunehmen und diese jeweils kurz zu unterbrechen, um den Regelungen des Sozialgesetzbuchs formal Genüge zu tun.

Die bestehende Möglichkeit, für unterschiedliche Zwecke verschiedene Formen von Arbeitszeitkonten parallel zu führen, könnte diesen Interessenkonflikt lösen. Für die betrieblichen Flexibilitätserfordernisse könnte man ein Kurzzeit- oder Flexikonto führen. Für eine biografieorientierte langfristige Zeitgestaltung der Arbeitnehmer könnten Wertguthabenvereinbarungen nach dem „Flexi II“-Gesetz getroffen werden. Wegen des damit verbundenen höheren Organisationsaufwandes dürfte dieses Modell allerdings nur für größere Betriebe in Frage kommen. Ein Nachteil dieses Modells besteht folglich darin, dass es die bestehenden Unterschiede der Beschäftigungsbedingungen zwischen kleineren Betrieben und Großbetrieben eher vergrößert.

In der Begründung zum „Flexi II“-Gesetz weist der Gesetzgeber darauf hin, dass wegen des Auslaufens der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesregierung und der Anhebung der Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre die Attraktivität von Wertguthaben in den kommenden Jahren zunehmen wird. Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des „Flexi II“-Gesetzes könnten hier eine attraktive Alternative sein. Neben der Akzeptanz - insbesondere auf Arbeitgeberseite und in kleineren und mittleren Betrieben - spielt hier auch die Kenntnis der existierenden Regelungen eine wichtige Rolle (Näheres s. Kapitel 8)

Das „Flexi II“-Gesetz fordert für den Aufbau von Wertguthaben ausdrücklich den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung. Diese Anforderung wird häufig nicht umgesetzt. Selbst unter

den mittleren und größeren Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten, die Langzeitkonten haben, schließen eigenen Angaben zu Folge nur rund zwei Drittel schriftliche Wertguthabenvereinbarungen ab. Ein Drittel dieser Betriebe schließt solche Vereinbarungen dagegen nicht ab und plant mehrheitlich auch nicht, dies in Zukunft zu tun. Unter kleineren Betrieben sind schriftliche Wertguthabenvereinbarungen noch weniger verbreitet. Die Untersuchungsbefunde deuten darauf hin, dass dies nur zum Teil durch mangelnde Kenntnis der gesetzlichen Regelungen bedingt sein dürfte. Es könnte auch ein Indiz dafür sein, dass Betriebe auf diese Weise versuchen, ihr Langzeitkonto nicht als Wertguthabenkonto nach dem „Flexi II“-Gesetz zu führen.

Wertguthaben nach dem „Flexi II“-Gesetz sollen in Geld und nicht in Zeiteinheiten geführt werden. In § 7d SGB IV heißt es hierzu: *„Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf anfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.“* Allerdings gelten hier für bereits vor Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes abgeschlossene Vereinbarungen Sonderregelungen, die eine Weiterführung in Zeiteinheiten ermöglichen, wobei auch Neuverträge in Zeit geführt werden können, wenn sie auf einer vorhergehenden Vereinbarung (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) fußen, die dies vorsieht (§ 116 SGB IV).

Tatsächlich werden Langzeitkonten von der überwiegenden Mehrheit der Betriebe nach wie vor in Zeiteinheiten geführt: Rund drei Viertel der Betriebe führt die Langzeitkonten in Zeit, lediglich ein Viertel führt sie ganz oder teilweise in Geld. Die Führung in Zeiteinheiten ist für Langzeitkonten, die bereits vor Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes Bestand hatten, nach wie vor gesetzeskonform und der Großteil der derzeit praktizierten Konten dürfte bereits vor diesem Zeitpunkt existiert haben. Die hohe Zahl an in Zeit geführten Langzeitkonten zeigt, dass die Bereitschaft der Betriebe, bestehende Konten auf eine Führung in Geldeinheiten umzustellen, offenbar sehr begrenzt ist. Die Richtungsentscheidung des Gesetzes, mit der Verpflichtung zu einer generellen Führung der Wertguthaben in Geldeinheiten Einheitlichkeit zu schaffen, wird durch den unbefristet geltenden Bestandsschutz für bereits bestehende Konten aufgewiegt.

Die Betriebe, die zwar Kurzzeit- bzw. Flexikonten haben, jedoch aktuell weder ein Langzeitkonto führen noch dessen Einführung planen, wurden nach den Gründen hierfür befragt. Die am häufigsten genannten Hemmnisse für eine Einführung von Wertguthaben sind organisatorische Probleme (66%) und die Notwendigkeit einer Rückstellungsbildung (60%). Bei letzterer handelt es sich um eine bilanzrechtliche Verpflichtung (z. B. nach § 253 HGB), nicht um eine Anforderung aus dem „Flexi II“-Gesetz. Ein ebenfalls häufig genannter Grund war, dass die Einführung von Langzeitkonten keine erkennbaren Vorteile (gegenüber der aktuellen im Betrieb vorhandenen Kontenlösung) mit sich bringen würde (54%).

Methodischer Hinweis:

In der nachfolgenden Berichterstattung zu Details der praktizierten Langzeitkontenregelungen werden nur die Ergebnisse für Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten systematisch ausgewertet. Der Grund für diese Einschränkung liegt darin, dass sich die Details zwischen den kleinen Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten teils deutlich von den Gegebenheiten in den mittleren und großen Betrieben ab 50 Beschäftigte unterscheiden. Die Fallzahlen bei den Kleinbetrieben sind jedoch nicht ausreichend groß, um diese Unterschiede systematisch zu untersuchen. Die folgenden Analysen sind daher auf die Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten beschränkt. Dort liegt der Schwerpunkt der Anwendung von Langzeitkonten. Um diese Einschränkung zu verdeutlichen, wird im folgenden Text immer von „Betrieben (50+)“ gesprochen.

4. Nutzungsmodalitäten von Langzeitkonten/Wertguthaben

Im Rahmen der Evaluation wurden in den Betrieben mit Langzeitkonten/Wertguthabenvereinbarungen die folgenden Fragen untersucht:

- Welche Beschäftigten(gruppen) haben Zugang zu den Langzeitkonten, die potenziell unter den Geltungsbereich des „Flexi II“ Gesetzes fallen? Und wie viele nutzen diese Möglichkeit tatsächlich?
- Wie werden die Wertguthaben gespeist?
- Wie werden die Guthaben genutzt?

Zugang und Nutzung nach Beschäftigtengruppen

Langzeitkonten stehen in einem beträchtlichen Teil der Betriebe nicht allen Mitarbeitern offen. In knapp der Hälfte (45%) der Betriebe (50+), die sowohl Kurzzeit-/Flexikonten als auch Langzeitkonten praktizieren, dürfen nicht alle zur Nutzung der Kurzzeit-/Flexikonten berechtigten Mitarbeiter auch das Langzeitkonto nutzen. Auch mehr als die Hälfte (60%) der Betriebe, die nur über ein Langzeitkonto verfügen, schränken den Nutzerkreis ein.

- Insbesondere befristet Beschäftigte sind häufig von der Teilnahme an Langzeitkonten ausgeschlossen. In immerhin jedem dritten Betrieb mit Langzeitkonten gibt es befristet Beschäftigte, die keinen Zugang zu diesem flexiblen Arbeitszeitsystem haben. In den übrigen Betrieben können die befristet Beschäftigten entweder die Langzeitkonten nutzen oder es gibt keine befristet Beschäftigten.
- Eine weitere Gruppe, die häufig von der Nutzung der Langzeitkonten ausgeschlossen ist, sind die geringfügig Beschäftigten. Die Neuregelung des „Flexi II“-Gesetzes eröffnet zwar

ausdrücklich die grundsätzliche Möglichkeit, dass auch geringfügig Beschäftigte Wertguthaben aufbauen; die Entscheidung, ob diese Personengruppe tatsächlich Zugang zu den Langzeitkonten erhält, liegt jedoch im Ermessen des Betriebs. Die Studie zeigt, dass in der Praxis von dieser Möglichkeit nur wenig Gebrauch gemacht wird. Unter den Betrieben, die geringfügig beschäftigte Mitarbeiter haben, stand diesen die Nutzung von Langzeitkonten nur in Ausnahmefällen offen. Über 90% der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten und mit geringfügig Beschäftigten ermöglichen dieser Personengruppe keinen Zugang. Insgesamt zeigt sich, dass das Wertguthaben in einem guten Drittel der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten den geringfügig Beschäftigten versperrt bleibt, während die restlichen 64% der Betriebe (50+) entweder keinerlei Nutzungsbeschränkungen haben oder keine Mitarbeiter auf 400 € Basis beschäftigen.

- In jedem fünften Betrieb (50+) sind Leitende Angestellte von der Nutzung der Wertguthabenkonten ausgeschlossen. Dies ist überwiegend in größeren Betrieben anzutreffen und hat vermutlich damit zu tun, dass Leitende Angestellte in vielen Betrieben ihre Arbeitszeiten grundsätzlich nicht erfassen müssen (Vertrauensarbeitszeit). Für diese Gruppe wäre allenfalls eine Übertragung von Bonuszahlungen oder Gehaltsbestandteilen auf ein Wertguthaben interessant; diese Möglichkeit räumen aber nicht alle Betriebe ein.

Von Ausnahmefällen abgesehen, in denen die Beteiligung an einem im Betrieb angebotenen Langzeitkonto verpflichtend ist, können die Beschäftigten im Normalfall selbst entscheiden, ob sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen. Nicht alle Mitarbeiter, die Zugang zu einem Langzeitkonto haben, nutzen dieses auch. Nur in rund jedem fünften Betrieb (50+) nutzen alle berechtigten Mitarbeiter das Langzeitkonto aktiv, in zwei Dritteln lag der Nutzeranteil dagegen bei weniger als 50%.

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden die Personalverantwortlichen danach gefragt, unter welchen Personengruppen in ihrem Betrieb der Anteil der tatsächlichen Nutzer am höchsten ist. In 39% der befragten Betriebe (50+) ist es unter den Männern die Altersgruppe der 35-49jährigen, die Langzeitkonten am häufigsten nutzt; in praktisch genauso vielen Betrieben (38%) ist es die Altersgruppe der über 49jährigen. Für die Frauen ist in den meisten Betrieben (37%) die Nutzung unter den über 49jährigen am stärksten ausgeprägt, die Altersgruppe der 35-49jährigen wird deutlich seltener genannt (29%). Nur sehr wenige Betriebe (unter 10%) geben an, dass die Nutzung unter den jüngeren Mitarbeitern unter 35 Jahre am intensivsten sei. Qualifizierte Mitarbeiter nutzen häufiger ein Langzeitkonto als Un- bzw. Angelernte.

Aufbau der Wertguthaben

Betriebe unterscheiden sich darin, welche Ansparformen sie zum Aufbau von Wertguthaben zulassen. Die repräsentative Betriebsbefragung zeigt, dass eine deutliche Mehrheit der Betriebe (50+) die Guthabenübertragungen von anderen, gesondert geführten flexiblen Arbeitszeitkonten (Gleitzeit, Überstunden) auf das Wertguthaben zulässt. Dies ist in 69% der Betriebe möglich, die neben einem Langzeitkonto auch ein Kurzzeit- oder Flexikonto haben. Weniger häufig kommt es vor, dass Resturlaubstage in das Konto eingebracht werden können (35%). Unter den Betrieben (50+), die ihre Langzeitkonten in Geld führen, ist die Möglichkeit der Einzahlung von finanziellen Zuwendungen (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld) weit verbreitet (55%) - allerdings führt nur ein Viertel der Betriebe die Langzeitkonten ganz oder teilweise in

Geld. Aus den qualitativen Erhebungen ergibt sich, dass die Beschäftigten eher das Ansparen von Zeit (Urlaubstage, Überstunden etc.) präferieren. Die Einzahlung von Entgeltanteilen wird nur von wenigen Beschäftigten, ausnahmslos höher Qualifizierte, genannt.

Auf den Langzeitkonten können in der Regel beachtliche Guthaben angespart werden. In knapp der Hälfte der Betriebe (50+) gibt es keine Obergrenzen für die Guthaben, in weiteren 13% der Betriebe (50+) liegt die Obergrenze für die jährlichen Ansparmöglichkeiten bei mehr als 50 Tagen oder 375 Stunden (bzw. dem geldwerten Äquivalent). In jedem siebten Betrieb sind den Langzeitguthaben dagegen relativ enge Grenzen von maximal 20 Tagen bzw. ca. 150 Stunden gesetzt. Soweit überhaupt Obergrenzen gesetzt werden, liegen diese am häufigsten bei 20 bis unter 50 Tagen bzw. 150 bis unter 375 Stunden.

Nur sehr wenige Betriebe (50+) fördern die Verbreitung der Wertguthaben, indem sie finanzielle Anreize setzen, z. B. in Form eines Startkapitals oder eines Zuschusses (4%).

Verwendungszwecke

Das „Flexi II“-Gesetz soll primär eine längerfristige flexible Arbeitszeitgestaltung im Interesse der Arbeitnehmer fördern und enthält Beispiele für gewünschte Entnahmезwecke: Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern, vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, vorzeitiger Übergang in den Ruhestand sowie Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen. Zur betrieblichen Nutzung heißt es im Gesetzestext wörtlich: *„Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn (...) 2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgt“*. Diese Formulierung lässt Interpretationsspielräume zu, ob Verwendungen zu betrieblichen Zwecken gänzlich ausgeschlossen sind oder ob diese Zwecke lediglich nicht das primäre Ziel der Vereinbarungen sein dürfen. Hier könnte eine gesetzliche Klarstellung Abhilfe schaffen, um eine zu enge Auslegung des Wertguthabenbegriffs zu vermeiden.

Nur in gut der Hälfte der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten gibt es Vereinbarungen über die zulässigen Verwendungszwecke. Dabei dominieren die vom Gesetz genannten Verwendungszwecke. Der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand ist der mit Abstand am häufigsten genannte zulässige Verwendungszweck; er wird von fast 90% dieser Betriebe genannt. Weitere häufig ausdrücklich zugelassene Entnahmegründe sind die Pflege von Angehörigen und Auszeiten für Weiterbildungszwecke (jeweils 47%). Deutlich seltener sind Entnahmen aus Wertguthaben für Elternzeiten oder sonstige Erziehungszeiten möglich (33%). Sonstige Sabbaticals erlauben 39% der Betriebe (50+), die grundsätzlich Entnahmebeschränkungen haben. Ebenso viele Betriebe (39%) erlauben „Entnahmen zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen“ – ein Verwendungszweck, der für Wertguthabenvereinbarungen laut „Flexi II“-Gesetz gesetzlich nicht vorgesehen ist.

Gut die Hälfte der Betriebe (50+) mit Wertguthaben ermöglicht eine Entnahme zur Verringerung der Arbeitszeit (phasenweise Teilzeitarbeit bei voller Gehaltszahlung aus dem angesparten Guthaben). In den anderen Betrieben ist eine Entnahme dagegen nur in Form von - mehr oder weniger langer - vollständiger Freistellung möglich.

Die Personalverantwortlichen wurden ferner danach gefragt, welches in den letzten drei Jahren der überwiegende tatsächliche Entnahmезweck war. Die Abfrage erfolgte getrennt für Männer und Frauen. In jeweils rund 30% der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten wurde sowohl für Frauen als für Männer der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand als der überwiegende Nutzungszweck angegeben. Die vom „Flexi II“-Gesetz nicht vorgesehenen Entnahmen zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen bildeten bei immerhin einem Viertel der Betriebe in diesem Zeitraum den häufigsten Entnahmegrund unter den Männern und bei einem Fünftel unter der weiblichen Belegschaft. Andere Entnahmeformen (wie z. B. Auszeiten für Weiterbildung, zu Erziehungszwecken, zur Pflege von Angehörigen oder sonstige Sabbaticals) dominierten dagegen nur in wenigen Betrieben (0% bis 11%). In knapp einem Viertel der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten gab es in den letzten drei Jahren keine Entnahmen.

Bei allen festgestellten Abweichungen von den strikten Vorgaben des „Flexi II“-Gesetzes musste im Rahmen unserer Untersuchung offen bleiben, ob die Nicht-Erfüllung der Vorgaben einen Verstoß gegen die gesetzliche Regelung darstellt oder ob diese rechtssystematisch zur Folge hat, dass diese Arbeitszeitkonten nicht unter den Geltungsbereich des „Flexi II“-Gesetzes fallen. Der erstere Fall wäre ein Hinweis auf verbesserungsbedürftige Umsetzung des Gesetzes in der Praxis, der letztere würde die bislang noch geringe praktische Bedeutung des Gesetzes einschränken.

5. Insolvenzschutz

Die Verbesserung des Insolvenzschutzes für die in den Wertguthaben der Langzeitkonten akkumulierten Arbeitsvorleistungen ist eines der zentralen Anliegen des „Flexi II“-Gesetzes und zwar unabhängig davon, ob diese Konten in Geld oder in Zeit geführt werden. Durch einen effektiven Insolvenzschutz sollen zum einen die Arbeitnehmer vor unzumutbaren Verlusten geschützt werden, zum anderen geht es dem Gesetzgeber darum, die gestundeten Sozialversicherungsbeiträge sowie Einkommensteuer für die im Rahmen von Wertguthaben angesparten Arbeitsvorleistungen im Falle der Insolvenz eines Betriebes nicht zu verlieren. Sowohl in den Expertengesprächen und Fallstudien als auch in der repräsentativen Betriebsbefragung war der Insolvenzschutz daher ein zentrales Thema.

Mit dem „Flexi II“-Gesetz hat der Gesetzgeber verbindlich die Einführung eines Insolvenzschutzes für Wertguthaben geregelt, Vorgaben für die Durchführung der Insolvenzsicherung formuliert und Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung der Insolvenzsicherungspflicht festgelegt (§ 7e SGB IV). Die Wertguthaben müssen von einem Dritten außerhalb des Unternehmens treuhänderisch geführt und gegen Insolvenz geschützt werden. Im Insolvenzfall muss der Treuhänder die Ansprüche aus dem Wertguthaben erfüllen. Neben dem treuhänderisch geführten Anlagemodell lässt der Gesetzgeber weitere Modelle zu, wie z. B. schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschafts- sowie Versicherungsmodelle. Ausgeschlossen sind bilanzielle Rückstellungen oder zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten (Patronatserklärungen, Schuldbeitritte usw.), die auch als Konzernklauseln bezeichnet werden.

Das „Flexi II“-Gesetz hat positiv auf der normativen Ebene Unklarheiten der früheren Regelung beseitigt und damit die rechtliche Situation bezüglich des Insolvenzschutzes von Langzeitkonten verbessert. Diese Auffassung vertreten nahezu unisono die befragten Experten aus den Verbänden und Gewerkschaften, dem Bereich der Finanzdienstleister sowie die Vertreter der betrieblichen Parteien.

Verbreitung des Insolvenzschutzes

Faktisch sind vom Gesetz zwar wesentliche Impulse ausgegangen, die Lücken in der bisherigen betrieblichen Absicherung gegen Insolvenz zu verkleinern, sie konnten aber noch nicht vollständig geschlossen werden. Nur 70% der privatwirtschaftlichen Betriebe (50+), die ein Langzeitkonto/Wertguthaben führen, geben an, für dieses Konto Insolvenzschutzvorkehrungen getroffen zu haben - auch wenn diese nicht in allen Fällen den strengen Anforderungen des „Flexi II“ Gesetzes entsprechen (siehe unten). In knapp einem Fünftel der Betriebe besteht dagegen aktuell kein Insolvenzschutz für das Langzeitkonto. Und jeder zehnte befragte Personalverantwortliche konnte zum Insolvenzschutz keine Auskunft geben. Auch für die Zukunft plant kaum einer der Betriebe ohne Insolvenzschutz konkret dessen Einführung. Als Grund für den bisherigen Verzicht nennen die befragten Betriebe (50+) neben bürokratischen Hürden ihre günstige finanzielle Situation, die einen Insolvenzschutz nicht erforderlich mache.

Die Existenz eines Insolvenzschutzes für das Langzeitkonto/Wertguthaben korreliert stark mit der Kenntnis der „Flexi II“-Bestimmungen. Von allen Betrieben (50+), die Langzeitkonten praktizieren, gab knapp die Hälfte an, dieses Gesetz bzw. dessen Bestimmungen zum Insolvenzschutz zu kennen. Unter den Betrieben (50+), die das „Flexi II“-Gesetz kennen und mit dessen Insolvenzschutzregelungen zumindest etwas vertraut sind, sichern 85% ihr Langzeitkonto gegen Insolvenz ab. Bei Betrieben, die das „Flexi II“-Gesetz entweder gar nicht kennen oder es zwar kennen, mit dessen Insolvenzschutzregeln jedoch überhaupt nicht vertraut sind, hat dagegen nur die Hälfte einen Insolvenzschutz eingerichtet.

Der Insolvenzschutz beschränkt sich nicht nur auf Langzeitkonten. Immerhin gut ein Drittel der Betriebe (50+) sichert auch Kurzzeit-/Flexikonten ab. Inwieweit dies aus Eigenantrieb geschieht oder in der Annahme, dass auch das praktizierte Kurzzeit-/Flexikonto unter die gesetzlichen Insolvenzschutzbestimmungen des „Flexi II“-Gesetzes fällt, ist allerdings unklar.

Kritisch anzumerken bleibt, dass laut den Ergebnissen der Betriebsbefragung in einer nennenswerten Minderheit von 10% der Betriebe unter den Personalverantwortlichen keine Klarheit über die Existenz eines Insolvenzschutzes herrscht. Wenn selbst die für die Führung der Arbeitszeitkonten zuständigen Personen oft nicht ausreichend über die Existenz eines Insolvenzschutzes informiert sind, dürften die Arbeitnehmer noch viel häufiger nicht wissen, ob und wie ihre Arbeitszeitkontenguthaben gegen Insolvenz geschützt sind. Auch wenn man den Standpunkt teilt, dass es genügt, wenn allein die unter die enggefasste Definition des „Flexi II“ fallenden Wertguthaben gegen Insolvenz geschützt sind, so erscheint es doch sinnvoll, Arbeitnehmern generell zumindest ein Recht auf Information darüber zuzugestehen, ob das von ihnen angesparte Arbeitszeitkontenguthaben ausreichend gegen Insolvenz gesichert ist oder nicht - und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um ein Wertguthaben gemäß dem „Flexi II“-Gesetz handelt oder nicht.

Zudem stellt sich die Frage, ob die Intention des Gesetzgebers bzgl. der Regelungen zur Insolvenzsicherung nicht zu eng fokussiert worden ist. Die gegenwärtige Regelung trägt zwar dazu bei, dass die unter den Wertguthabenbegriff des „Flexi II“-Gesetzes fallenden Langzeitkonten/Wertguthaben nunmehr besser gegen Insolvenz geschützt werden als zuvor. Für andere, ebenfalls längerfristig orientierte Arbeitszeitkonten mit teils beträchtlichen Guthabenvolumina bleibt der Insolvenzschutz dagegen freiwillig, sieht man einmal von den tariflichen Bestimmungen im Bereich der Chemischen Industrie ab, die einen Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten mit einem Verteilungszeitraum von mehr als 12 Monaten vorschreiben. Wenn es dem Gesetzgeber bei den Insolvenzschutzregelungen des „Flexi II“-Gesetzes in erster Linie darum ging, die Ausfallrisiken für Fiskus, Sozialkassen und die ansparenden Arbeitnehmer zu minimieren, hat das Gesetz durch seine sehr enge Definition der Konten, auf die ein Insolvenzschutz anzuwenden ist, nur bedingt Fortschritte gebracht. Denn dem verbesserten Insolvenzschutz für die kleine unter das „Flexi II“-Gesetz fallende Gruppe an Wertguthaben steht eine erheblich größere Gruppe teils ebenfalls langfristig orientierter Konten gegenüber, die nicht alle „Flexi II“ Definitionskriterien erfüllen und für die daher keine Insolvenzschutzpflicht besteht.

Durch das „Flexi II“-Gesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, die Wertguthabenvereinbarung bei fehlendem Insolvenzschutz zu kündigen. Daneben kann im Rahmen der Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung bei fehlendem Insolvenzschutz die Unwirksamkeit der Wertguthabenvereinbarung bewirkt werden. Unbefriedigend ist nach Auffassung von gewerkschaftlicher Seite, dass die Beschäftigten bei fehlenden Insolvenzsicherungen keine Möglichkeit haben, den Abschluss eines Insolvenzschatzes einzuklagen.

Formen des Insolvenzschatzes

Bei der Frage nach den Formen des Insolvenzschatzes waren in der quantitativen Befragung Mehrfachnennungen zulässig, d. h. von einem Betrieb konnten mehrere Formen genannt werden. Dabei zeigte sich ein hoher Anteil an nicht insolvenzfesten Sicherungsmodellen.

Am häufigsten wurde die „Bildung bilanzieller Rückstellungen“ genannt – vier von zehn Betrieben gaben dies als Insolvenzsicherungsmodell an. Die Bildung bilanzieller Rückstellungen ist allerdings kein sicherer und nach „Flexi II“ anerkannter Insolvenzschatz. Im Insolvenzfall werden solche bilanziellen Rückstellungen nicht geschützt, sondern fallen unter die allgemeine Insolvenzmasse, aus der dann vom Insolvenzverwalter im Rahmen der Möglichkeiten alle Gläubiger bedient werden. In etwa drei Viertel der Fälle sind die bilanziellen Rückstellungen daher auch nicht die einzige Vorkehrung zum Insolvenzschatz. Das verbleibende Viertel hat jedoch nur bilanzielle Rückstellungen, aber keine weitere Insolvenzschatzmaßnahme und kann daher nicht als insolvenzfest gelten - bezogen auf alle Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, die angeben, eine Insolvenzsicherung zu haben sind das 9%.

Ein weiteres vom „Flexi II“-Gesetz aufgrund unzureichender Insolvenzfestigkeit nicht anerkanntes Insolvenzschatzmodell stellen Konzernbürgschaften oder konzerninterne Patronats-erklärungen dar. Bei diesen Modellen garantieren einzelne Unternehmen eines Konzernverbundes untereinander die Übernahme von Verpflichtungen aus den Wertguthaben des anderen Konzernteils für den Fall, dass einer der Konzernteile Konkurs anmelden muss. Dieses Verfahren stellt jedoch keinen sicheren Insolvenzschatz dar, da im Falle des Konkurses des

Gesamtkonzerns die Guthaben der Arbeitszeitkonten nicht geschützt sind. Daher erkennt das „Flexi II“-Gesetz Konzernbürgschaften für nach dem 1. Januar 2009 getätigte Absicherungen nicht mehr an. Gemäß den Ergebnissen der Betriebsbefragung schützt gut jeder fünfte Betrieb (50+) seine Langzeitkonten in Form einer solchen Konzernbürgschaft. In knapp zwei Drittel dieser Betriebe wird dabei neben der Konzernbürgschaft kein weiteres, nach „Flexi II“ anerkanntes Sicherungsmodell angewandt.

In der Summe sind knapp ein Viertel der angegebenen Insolvenzversicherungen lediglich Konzernbürgschaften, Patronatserklärungen oder bilanzielle Rückstellungen. Auf die Gesamtzahl der Betriebe (50+) mit Wertguthaben gerechnet (d.h. einschließlich der Betriebe, die angaben, überhaupt keinen Insolvenzschutz zu haben), verringert sich die Quote der faktisch insolvenzgesicherten Langzeitkonten damit von 70% auf 55%, d. h. nur gut die Hälfte der Betriebe erfüllt tatsächlich die Anforderungen des „Flexi II“-Gesetzes bezüglich eines geeigneten Insolvenzschutzes.

Unter den vom „Flexi II“-Gesetz als Insolvenzschutz anerkannten Formen der Absicherung ist der Abschluss eines Versicherungsmodells die am weitesten verbreitete. 40% der Betriebe (50+) sichern die Guthaben aus den Langzeitkonten ihrer Mitarbeiter mit einem solchen Modell ab. Auch Treuhandverhältnisse sind relativ weit verbreitet – sie wurden von einem Viertel der Betriebe genannt. Schuldrechtliche Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle, die vom Gesetzgeber gerade im Interesse kleiner und mittlerer Betriebe zugelassen worden sind, sind dagegen deutlich weniger weit verbreitet.

Sowohl Finanzdienstleister als auch betriebliche Vertreter verweisen auf den hohen Beratungsbedarf, um die Komplexität der verschiedenen Formen von Insolvenzversicherungen bewerten und entsprechende Entscheidungen treffen zu können. Die mit dem Insolvenzschutz verbundenen Fragen gehören üblicherweise nicht zum Kompetenzbereich von Personalabteilungen. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Betriebe.

6. Anlageformen

Der Gesetzgeber ist bei der Anlage von Wertguthaben den Prinzipien gefolgt, die die Vorschriften des SGB IV für die Anlage von Mitteln der Versicherungsträger vorsehen. Es sollen drei Kriterien erfüllt werden: Ein Verlust soll möglichst ausgeschlossen werden, es soll ein angemessener Ertrag erzielt werden und es soll ausreichend Liquidität vorgehalten werden (§ 80 Abs. 1 SGB IV). Das „Flexi II“-Gesetz hat diese Vorgaben ergänzt um die Werterhaltungsgarantie sowie um die Begrenzung des Anteils von Aktien bzw. Aktienfonds auf maximal 20%. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist nur zulässig, wenn das Wertguthaben ausschließlich für Freistellungen vor dem Renteneintritt genutzt wird. Außerdem kann per Tarifvertrag von der Begrenzung des Aktienanteils abgewichen werden.

Die Regelungen des Gesetzes haben dazu geführt, Wertguthaben überwiegend konservativ anzulegen. Dementsprechend lag die Rendite in den meisten der befragten Betriebe (50+) unter 5%. Nur wenige Betriebe mit Anlagen in Aktien sind über die im Gesetz vorgesehene

Begrenzung des Aktienanteils hinausgegangen und haben die Guthaben nach einem Lebenszyklusmodell angelegt. In diesen Fällen ist der Verwendungszweck gesetzeskonform auf den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben begrenzt. In Einzelfällen ist der Wert der Guthaben während der Wirtschaftskrise unter den Nennwert gesackt, so dass die mit dem Gesetz neu eingeführte Werterhaltungsgarantie relevant geworden sein könnte.

Separate Anlageformen je nach Verwendungszweck des Wertguthabens sind insgesamt keineswegs unüblich, auch bei anderen Anlageformen als Aktien. So haben z. B. die Langzeitkontennutzer einer Bank die Möglichkeit, auf zwei unterschiedlichen Konten Wertguthaben anzusparen. Auf dem einem Konto wird für kurzfristige Freistellungen (Sabbaticals, Pflegezeit) angespart; das Guthaben wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben konservativ im Sinne der Nominalwertgarantie angelegt. Das zweite Konto weist als Verwendungszweck allein die rentennahe Freistellung auf und ist deutlich stärker renditeorientiert angelegt. Übertragungen zwischen den beiden Kontenformen sind hier nicht vorgesehen. Eine solche Differenzierung der Anlageformen zur Optimierung von Chancen und Risiken ist jedoch mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand verbunden und schränkt die flexible Nutzung des Guthabens auf dem Langzeitkonto ein.

Die Quotenregelung bei der Anlageform wird kontrovers bewertet. Während Finanzdienstleister, Arbeitgebervertreter und auch Personalverantwortliche hierin eine Bremse für die Ausbreitung von Wertguthaben sehen, heben die Vertreter der Gewerkschaften, aber auch Betriebsräte und Beschäftigte den hiermit verbundenen Aspekt der Risikobegrenzung hervor. Die aktuelle Finanzkrise zeigt, dass es zwar sinnvoll war, die gesetzlich vorgesehenen Sicherungen für Wertguthaben einzuführen; dass es aber auch bei Anlagen jenseits von Aktien hohe Risiken geben kann, beispielsweise bei Anleihen von stark überschuldeten Ländern oder Unternehmen.

Was die im „Flexi II“-Gesetz festgelegten Informationspflichten der Arbeitgeber über die Entwicklung der Wertguthaben betrifft, so hat die repräsentative Betriebsbefragung gezeigt, dass mehr als 80% der Betriebe (50+) ihren Verpflichtungen nachkommt und die Nutzer der Konten zumindest über aktuelle Kontostände regelmäßig informiert. Dieser Befund wird durch die Rahmen der Fallstudien durchgeführten Beschäftigteninterviews bestätigt. Es fällt jedoch auf, dass sowohl bei den Personalverantwortlichen als auch bei Mitarbeitern, die Wertguthaben nutzen, das Detailwissen über die getätigten Anlagen oft sehr begrenzt ist.

7. Portabilität

Durch das „Flexi II“-Gesetz besitzen Arbeitnehmer bei Ende der Beschäftigung im Betrieb erstmals - unter bestimmten Voraussetzungen - einen Anspruch auf Übertragung des Wertguthabens. Übertragungen können entweder, wenn der neue Arbeitgeber zustimmt, bei Arbeitsplatzwechsel auf den neuen Arbeitgeber erfolgen, oder aber unter bestimmten Bedingungen auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, wobei hier jedoch eine Rückübertragung des Wertguthabens zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschlossen ist.

Die Experteninterviews und die Gespräche mit Personalverantwortlichen und Betriebsräten in den Betrieben ergeben, dass die Möglichkeit der Portabilität positiv beurteilt wird, auch wenn an verschiedenen Punkten Änderungs- oder Klärungsbedarf gesehen wird. Dies betrifft u.a. den Umgang mit den Wertguthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (Anlage, Kosten, fehlende Möglichkeit einer Rückübertragung), die Verbeitragung von Wertguthaben, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze angespart wurden und den Umgang mit sich verändernden Beitragssätzen.

Nur ein Drittel der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten bietet seinen Beschäftigten grundsätzlich die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber an. 14% sehen eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund vor. In der Mehrheit der Betriebe ist vorgesehen, dass die Guthaben beim Ausscheiden aus dem Betrieb entweder ausbezahlt werden (70%) oder abgefeiert werden (50%). In 9% der Betriebe verfallen die Guthaben beim Ausscheiden des Arbeitnehmers. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Die Umsetzung der Portabilitätsmöglichkeit auf betrieblicher Ebene hängt stark vom Kenntnisstand der Verantwortlichen ab. Die Untersuchung zeigt, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Personalverantwortlichen in Betrieben (50+) mit Langzeitkonten über die neuen Regelungen nicht oder nur vage informiert ist und auch aus diesen Gründen keine Angebote an die Beschäftigten macht. Nur die Hälfte der Betriebe kennt die Regelungen des „Flexi II“-Gesetzes und von diesen wiederum sind nur vier Fünftel mit den speziellen Regelungen zur Portabilität gut oder mindestens etwas vertraut. Festzuhalten ist ferner, dass keiner der im Rahmen der Betriebsfallstudien befragten Mitarbeiter über die Möglichkeit der Übertragbarkeit seines Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund informiert war. Hier scheint es noch Aufklärungsbedarf zu geben.

8. Kenntnis und Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes

Das „Flexi II“-Gesetz hat zu einigen weitreichenden Änderungen in der Ausgestaltung und Nutzung von Langzeitkonten geführt. In diesem Zusammenhang sind insbesondere der verpflichtende Insolvenzschutz, die Führung der Konten in Geld, die Nominalwertgarantie und die Verbesserung der Portabilitätsmöglichkeit bei Beendigung der Beschäftigung zu nennen. Diese Regelungen sollen die Nutzung von Langzeitkonten für Arbeitgeber und vor allem für Arbeitnehmer attraktiver und sicherer machen. Zudem soll eine präzisere definitorische Eingrenzung des Wertguthabenbegriffs zu höherer Rechtssicherheit führen.

Kenntnis

Eine Grundvoraussetzung für die Durchsetzung eines Gesetzes ist, dass die Adressaten die Regelungen kennen. Die Adressaten des „Flexi II“-Gesetzes sind primär die Geschäftsführer und Personalleiter in den Betrieben und Unternehmen – also die Personen, die die für die Einrichtung und Verwaltung der Arbeitszeitkonten relevanten Entscheidungen treffen.

Eines der größten Probleme bei der Umsetzung des „Flexi II“-Gesetzes ist seine mangelnde Bekanntheit bei den Personalverantwortlichen in den Betrieben, die flexible Arbeitszeitformen praktizieren, die potenziell unter den Regelungsbereich des Gesetzes fallen. Von allen Betrieben (50+), die Langzeitkonten praktizieren, gab nur die Hälfte an, dieses Gesetz bzw. dessen Bestimmungen zu kennen. In jedem zweiten Betrieb ist den Verantwortlichen das Gesetz dagegen nicht bekannt. Unter kleineren Betrieben mit Langzeitkonten ist das Gesetz noch deutlich weniger bekannt.

Die Betriebe, die das „Flexi II“-Gesetz grundsätzlich kennen, sind in der Regel auch mit den Detailregelungen vertraut - etwa zur Hälfte „gut“ und zur anderen Hälfte zumindest „etwas“. Im Detail sind es die Bestimmungen zum Insolvenzschutz und die Regelungen zur Abgrenzung von Kurzzeit-/Flexikonten und Langzeitkonten, mit denen die Betriebe am besten vertraut sind. Am wenigsten bekannt sind die Regeln zur Portabilität der Wertguthaben – hiermit ist eigenen Angaben zufolge immerhin gut jeder fünfte Betrieb (50+), der Langzeitkonten praktiziert und das „Flexi II“-Gesetz prinzipiell kennt, überhaupt nicht vertraut. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass es in den meisten Fällen bislang noch keinen konkreten Anlass gab, sich mit diesem Aspekt zu befassen.

Unter den exemplarisch befragten Beschäftigten war das „Flexi II“-Gesetz praktisch nicht bekannt. Dies ist insofern problematisch, als die Beschäftigten ja diejenigen sind, die primär von den gesetzlichen Regelungen begünstigt werden sollen. Ohne Kenntnis können sie im Zweifelsfall ihre Rechte nicht artikulieren und folglich auch nicht durchsetzen.

Bewertung

Etwa die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen in den Betrieben (50+), die Langzeitkonten haben und das „Flexi II“-Gesetz kennen, attestiert dem Gesetz, dass es zur Verbesserung der Klarheit bezüglich der Handhabung von Langzeitkonten beigetragen habe. Vier Fünftel geben explizit an, dass dies nicht der Fall war und 12% konnten sich hierzu nicht äußern.

Nach Einschätzung der Mehrzahl (59%) der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten wird die Verbreitung von Langzeitkonten/Wertguthaben in Deutschland künftig insgesamt zunehmen. Jedoch hat das „Flexi II“-Gesetz an dieser Entwicklung aus Sicht der Betriebe nur geringen Anteil. Auf die Attraktivität von Wertguthaben für die Arbeitgeberseite hat das „Flexi II“-Gesetz nach Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten/Wertguthaben, die das Gesetz kennen, nur wenig Einfluss (71%). Nur 10% zeigten sich davon überzeugt, dass Langzeitkonten durch die „Flexi II“ Neuerungen für die Arbeitgeberseite an Attraktivität gewinnen würden. Dem stehen 15% gegenüber, die der Meinung sind, das Gesetz verringere die Attraktivität von Langzeitkonten für die Arbeitgeberseite.

Positiv ist festzuhalten, dass trotz der teilweise skeptischen Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes durch die Betriebe bislang nur in wenigen Einzelfällen bereits bestehende Wertguthabenkonten so umgestellt wurden, dass sie nicht (mehr) unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen.

Im Detail werden die Einführung des verpflichtenden Insolvenzschutzes und die klarere Abgrenzung verschiedener Kontenlösungen mehrheitlich positiv bewertet. Allerdings gibt es auch

eine Reihe von Punkten, bei denen von den befragten Experten Änderungs- oder Nachbesserungsbedarf gesehen wird. Es wurden genannt: die Ausgestaltung des Wertguthabenbegriffs („Gesamtbruttowertguthaben“ überträgt das Risiko von Änderungen im Beitragssatz der Sozialversicherung ausschließlich den Arbeitnehmern), der Organausschluss (Ausschluss der nachgelagerten Besteuerung für Arbeitnehmer, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind, wie z. B. Vorstand von AGs, Geschäftsführer von GmbHs, Gesellschafter, Leitende Angestellte), die Streichung der bAV-Option (Wertguthaben können nicht mehr beitragsfrei in die betriebliche Altersvorsorge übertragen werden), die Vorschriften zu den Anlageformen (maximal 20%iger Anteil von Aktien und Aktienfonds) sowie die Werterhaltungsgarantie (Betriebe müssen den Nominalwert garantieren). In Bezug auf die wünschenswerten Änderungen im Detail gibt es allerdings unterschiedliche und teilweise kontroverse Meinungen seitens der im Rahmen der qualitativen Erhebungen befragten betrieblichen und außerbetrieblichen Experten. Von einigen Experten wird der Vorschlag gemacht, durch entsprechende Änderungen im Sozialversicherungsrecht Freistellungen von mehr als einem Monat nicht auf Wertguthaben in Sinne des „Flexi II“-Gesetzes zu begrenzen, sondern auch für andere Formen von Arbeitszeitkonten zu ermöglichen; dies würde die Flexibilität für Betriebe und Arbeitnehmer erhöhen – hierdurch würden aber die Vorschriften zu Wertguthaben unterlaufen. Dies könnte evtl. durch eine Ausweitung des Insolvenz- und bei Führung in Entgelt des Anlageschutzes ausgeglichen werden.

Häufig genannt wird die Einschätzung, „Flexi II“ sei zu komplex, zu bürokratisch und überreguliert. Dies stellt vor allem für kleinere und mittlere Betriebe ein Problem dar, das nur durch den Einkauf von teuren Beratern gelöst werden kann, wenn man zu einer gesetzeskonformen Anwendung von Langzeitkonten kommen möchte.

9. Resumée

Der Gesetzgeber hat bereits im Gesetzgebungsverfahren zu „Flexi II“ eine Berichtspflicht der Bundesregierung festgeschrieben und damit sichergestellt, dass die Umsetzung dieser komplexen Rechtsmaterie von Anfang an beobachtet und analysiert wird.

Das „Flexi II“-Gesetz konnte - nach der vorliegenden, gut ein Jahr nach dem vollständigen Inkrafttreten durchgeführten und damit eher kurzfristigen Evaluation - seine Zielsetzungen bislang nur teilweise erfüllen. Nach wie vor führt nur eine sehr kleine Minderheit von Betrieben überhaupt Langzeitkonten bzw. Wertguthaben im Sinne des Gesetzes. Sowohl aus betrieblicher als auch aus Arbeitnehmersicht wäre eine stärkere Verbreitung von solchen flexiblen Arbeitszeitregelungen mit einer Langfristsperspektive wünschenswert. Dem stehen allerdings zwei grundsätzliche Schwächen entgegen:

- Zum einen sind die Regelungen nur unzulänglich bekannt. Ein Teil der in der Untersuchung festgestellten Verstöße gegen die Regelungen des Gesetzes (insbesondere beim Insolvenzschutz) dürfte eher aus Unkenntnis und nicht vorsätzlich erfolgen. Bei den Portabilitätsregelungen ist zu vermuten, dass die gesetzlichen Möglichkeiten mangels Kennt-

nis auf Arbeitnehmerseite oft nicht ausgeschöpft werden und stattdessen die für den Betrieb einfachere Lösung (Auszahlung bzw. Abfeiern) praktiziert wird - auch wenn dies nicht den durch das Gesetz eröffneten langfristigen Gestaltungsoptionen entspricht.

- Zum anderen erscheinen die neuen Regelungen für die Arbeitgeber überwiegend nicht ausreichend attraktiv. Die Entscheidung über die Einführung von Langzeitkonten, die unter den Regelungsbereich des Gesetzes fallen, liegt allein beim Arbeitgeber. Die zum Schutze der Arbeitnehmer gedachten Regelungen (Insolvenzschutz, Nominalwerterhaltung, Portabilität) laufen damit vielfach ins Leere, weil die Betriebe die Möglichkeit haben, die im betrieblichen Interesse wünschenswerten flexiblen Arbeitszeitregelungen so auszugestalten, dass sie vom „Flexi II“-Gesetz *nicht* erfasst werden. Der vom Gesetz intendierte bessere Schutz der Arbeitnehmer kann nicht greifen, wenn es einfache Möglichkeiten gibt, flexible Arbeitszeitregelungen so zu gestalten, dass sie - vollkommen legal - nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen.

Eine stärkere Verbreitung von flexiblen, langfristig orientierten Arbeitszeitmodellen ist aus mehreren Gründen wünschenswert:

- Mit der Globalisierung und dem sich damit verschärfenden Wettbewerb steigt der Druck auf die Betriebe, den Arbeitseinsatz flexibel an den Bedarf anzupassen.
- Gesellschaftliche Trends, insbesondere der demographische Wandel und die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, stellen erhöhte Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitnehmer. Die schrittweise Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters schafft einen Bedarf für flexible, individuelle Lösungen eines vorgezogenen Renteneintritts.
- Beständige Weiterbildung („lifelong learning“) gewinnt angesichts des zunehmend raschen technologischen Wandels immer mehr an Bedeutung.

Rechtliche Regelungen wie das „Flexi II“-Gesetz dienen auch dazu, Verhaltensänderungen anzustoßen. Wäre das vorfindliche Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bereits optimal, bräuchte man keine (zusätzlichen) gesetzlichen Regelungen. Die Verhaltensökonomie (Behavioral Economics) zeigt, dass wirtschaftliche (und andere) Entscheidungen üblicherweise nicht rein rational getroffen werden, sondern mehr oder weniger stark durch Gewohnheiten, Gefühle, kulturelle und soziale Präferenzen, situative Kontexte und eine zwangsläufig selektive Wahrnehmung beeinflusst werden.

Versucht man, die Erkenntnisse der Verhaltensökonomie auf den Inhalt und die Implementation des „Flexi II“-Gesetzes anzuwenden, so liegen folgende Schlussfolgerungen und Empfehlungen nahe:

- Es reicht nicht aus, eine gesetzliche Regelung zu verabschieden. Es muss auch dafür gesorgt werden, dass sie in der Praxis Anwendung findet. Voraussetzung dafür ist, dass die Akteure die rechtlichen Regelungen kennen und verstehen. Die Untersuchung hat in diesem Bereich Defizite gezeigt. Der Kenntnisstand bei den Verantwortlichen in den Betrieben ist unzureichend. Außerdem wird das „Flexi II“-Gesetz oftmals als überkomplex

und teilweise schwer nachvollziehbar angesehen.

- Es liegt in der Natur von rechtlichen Regelungen, dass Akteure zu einem bestimmten, wünschenswerten Verhalten gezwungen werden sollen. Im vorliegenden Fall sollen Arbeitgeber veranlasst werden, Langzeitkonten so zu gestalten, dass sie für Arbeitnehmer attraktiver sind. Für eine stärkere Verbreitung wäre es hilfreich, die Langzeitkonten so zu regeln, dass sie auch für die Arbeitgeber attraktiver werden, ohne dabei den Schutz der Arbeitnehmer aufzuheben.
- Die VerhaltensökonomInnen empfehlen, in den Fällen, in denen die Akteure Entscheidungsspielräume haben, die gesellschaftlich wünschenswerte Alternative als Normalfall zu definieren, die immer dann greift, wenn nicht ausdrücklich eine andere Entscheidung getroffen wird (Default Option). Im Falle der Portabilität macht das „Flexi II“-Gesetz die wünschenswerte Variante - nämlich die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber oder alternativ die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund - von einer Reihe von Bedingungen abhängig, was (zusammen mit der weit verbreiteten Unkenntnis auf Seiten der Arbeitnehmer als Begünstigte) dazu führt, dass im Falle eines Betriebswechsels meistens die schlechteste Alternative gewählt wird, nämlich die Auszahlung oder die kurzfristige Auflösung des Langzeitkontos.

In den bislang wenigen Fällen, in denen das Gesetz konsequent umgesetzt wurde, hatte es für die betroffenen Arbeitnehmer Vorteile, insbesondere durch die verbesserten Regelungen zum Insolvenzschutz. Das Gesetz hat allerdings bisher nicht dazu geführt, dass geschützte Langzeitkonten in größerem Umfang praktiziert werden. Nach wie vor fällt die Mehrheit der flexiblen Arbeitszeitregelungen nicht unter den Schutz des Gesetzes. Insbesondere in Bezug auf Insolvenzsicherung und Portabilität bleiben die meisten flexiblen Arbeitszeitregelungen für die Arbeitnehmer daher nach wie vor mit besonderen Risiken behaftet.

Abschlussbericht (Langfassung)

Inhaltsverzeichnis Langfassung

1.	Gegenstand und Ziele der Untersuchung	30
2.	Methodik und theoretische Grundlagen des Evaluationskonzepts	31
2.1	Begriffsklärung	31
2.2	Das methodische Gesamtkonzept der Evaluation	33
2.3	Die repräsentative Betriebsbefragung – Ziele, Fragebogenkonzeption und Erhebungsdesign	35
2.4	Fallstudien und Expertengespräche	39
2.5	Auswahlkriterien der Fallstudien	40
3.	Verbreitung und Nutzung von Arbeitszeitkonten	42
3.1	Hintergrund	42
3.2	Befunde aus der quantitativen Erhebung	42
3.2.1	Verbreitung von Arbeitszeitkonten	42
3.2.2	Verbreitung von Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten	47
3.2.3	Verbreitung von Langzeitkonten- bzw. Wertguthaben	50
3.2.4	Übergangsformen zwischen Kurzzeit-/Flexikonten und Langzeitkonten bzw. Wertguthaben	54
3.3	Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben	61
3.4	Ergebnisse der Experteninterviews	66
3.5	Resumée	67
4.	Nutzungsmodalitäten von Langzeitkonten/Wertguthaben	69
4.1	Hintergrund	69
4.2	Befunde aus der quantitativen Erhebung	69
4.2.1	Nutzungsberechtigung für das Langzeitkonto	69
4.2.2	Tatsächliche Nutzung der Langzeitkonten durch die Belegschaft	71
4.2.3	Möglichkeiten zum Aufbau von Wertguthaben	74
4.2.4	Verwendungszwecke	77
4.3	Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben	79
4.3.1	Umstände der Nutzung und Ausgestaltung der Langzeitkontos	80
4.3.2	Die Sicht der Beschäftigten	88
4.4	Resumée	92

5.	Insolvenzschutz	94
5.1	Hintergrund	94
5.2	Befunde aus der quantitativen Erhebung	95
5.2.1	Insolvenzschutz bei Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten („Kurzzeitkonten“)	95
5.2.2	Insolvenzschutz bei Langzeitkonten bzw. Wertguthaben	97
5.3	Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben	106
5.4	Ergebnisse der Experteninterviews	107
5.5	Resumée	108
6.	Anlageformen	110
6.1	Hintergrund	110
6.2	Befunde aus der quantitativen Erhebung	110
6.3	Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben	114
6.4	Ergebnisse der Experteninterviews	115
6.5	Resumée	118
7.	Portabilität	119
7.1	Hintergrund	119
7.2	Befunde aus der quantitativen Erhebung	119
7.3	Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben	124
7.4	Ergebnisse der Experteninterviews	125
7.5	Resumée	127
8.	Kenntnis und Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes	129
8.1	Hintergrund	129
8.2	Befunde aus der quantitativen Erhebung	129
8.2.1	Kenntnis des „Flexi II“-Gesetzes und seiner einzelnen Bestimmungen	129
8.2.2	Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes durch die Betriebe	131
8.2.3	Veränderungen in der Ausgestaltung bestehender Langzeitkontenregelungen	133
8.3	Ergebnisse der qualitativen Befragungen	134
8.3.1	Bewertung des „Flexi II“-Gesetzes – Ergebnisse aus den Fallstudien	135
8.3.2	Bewertung des „Flexi II“-Gesetzes – Ergebnisse aus den Experteninterviews	137
8.4	Resumée	139
9.	Zusammenfassung	141

Literaturverzeichnis	144
Abbildungsverzeichnis	146
Tabellenverzeichnis	148
Anhang 1: Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten	150
Anhang 2: Fragebogen der repräsentativen Betriebsbefragung	159

1. Gegenstand und Ziele der Untersuchung

Das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz, BGBl. I 2008, S. 2940) verbessert die Möglichkeiten, Vereinbarungen über Wertguthaben abzuschließen. Vorgeschrieben ist nun ein Nachweis über den Abschluss einer Insolvenzversicherung, außerdem grenzt das Gesetz Wertguthaben klarer als bisher von anderen Zeitkontenformen ab. Bedeutsam für die weitere Ausbreitung von Wertguthaben erscheint ferner, dass diese nunmehr auch ohne konkrete Regelung in der Wertguthabenvereinbarung für gesetzlich geregelte Freistellungen verwendet werden können. Im Vordergrund stehen Zeitverwendungen, die größeren außerbetrieblichen Zeitanforderungen der Beschäftigten dienen und längere Freistellungen oder eine vorzeitige Beendigung der Erwerbsarbeit ermöglichen sollen. Zeitpolitisch lassen sich die neuen Regelungen als Einstieg in eine biografieorientierte Zeitgestaltung interpretieren. Ob solche Erwartungen realistisch sind, muss die betriebliche Praxis zeigen.

Hauptziel des „Flexi II“-Gesetzes ist es, Arbeitnehmer, den Fiskus und die Sozialkassen besser gegen die Risiken eines Verlustes der auf Wertguthaben angesparten Arbeitsvorleistungen (einschließlich Steuern und Sozialbeiträgen) abzusichern sowie ihre Portabilität bei Beschäftigungsende zu erhöhen. Die Einschränkung des Anlagerisikos durch die Reduzierung des Aktienanteils auf 20% und die Nominalwertgarantie sollen zusätzlich zur Sicherheit der Wertguthaben beitragen. Das „Flexi II“-Gesetz soll damit zu einer Erhöhung der Attraktivität von Langzeitkonten bzw. Wertguthaben beitragen und zu einer stärkeren Nutzung führen. Das Gesetz trat im Wesentlichen zum 1. Januar 2009 in Kraft, einige Regelungen (z. B. zur Portabilität auf die Deutsche Rentenversicherung Bund) erst zum 1. Juli 2009.

Im Rahmen der in § 7g SGB IV gesetzlich vorgeschriebenen Evaluation des „Flexi II“-Gesetzes soll überprüft werden, inwieweit es in der betrieblichen Praxis umgesetzt wird und inwieweit es tatsächlich zu einer verbesserten Insolvenzabsicherung und Portabilität der Wertguthaben beiträgt. Ziel ist es zudem, verlässliche Erkenntnisse über die Verbreitung, Nutzung und Ausgestaltung von Wertguthaben zu gewinnen sowie die Erfahrungen der Betriebe mit verschiedenen Anlagestrategien zu erfassen. Dabei sollen auch Schwachstellen des Gesetzes aufgedeckt und Ansatzpunkte für Verbesserungen aufgezeigt werden. Folgende Forschungsfragen waren dabei bei der Evaluation leitend:

- In welchem Umfang werden Wertguthaben von Unternehmen (und Beschäftigten) tatsächlich genutzt?
- Wie werden Wertguthaben in der Praxis angelegt?
- Wie werden Wertguthaben in der Praxis vor einer Insolvenz des Arbeitgebers geschützt? Welche Insolvenzversicherungsmodelle werden dabei genutzt?
- In welchem Umfang werden andere Formen von Arbeitszeitkonten (z. B. Gleitzeitkonten, Kurzzeitkonten oder Flexi-Konten), die nicht der Definition des „Flexi II“-Gesetzes entsprechen und damit nicht den gesetzlichen Regelungen für Wertguthaben unterliegen, nicht

nur für den Ausgleich der täglichen Arbeitszeit, sondern für längere Freistellungen genutzt?

- Welche Erfahrungen bestehen in der Praxis mit der Übertragung von Wertguthaben bei Wechsel des Arbeitgebers auf einen neuen Arbeitgeber?
- Wie wirken dabei die gesetzlichen Rahmenbedingungen und wo wird ggf. Verbesserungsbedarf gesehen?

Die Fragestellungen werden durch eine Kombination von quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden bearbeitet. Die wesentlichen Bausteine dieses „Methoden-Mixes“ sind die Durchführung einer repräsentativen quantitativen telefonischen Betriebsbefragung, Betriebsfallstudien, in deren Rahmen Gespräche mit Personalleitung, Betriebsrat und Beschäftigten geführt wurden sowie Experteninterviews, u.a. mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Finanzdienstleistern.

2. Methodik und theoretische Grundlagen des Evaluationskonzepts

2.1 Begriffsklärung

Kurzzeitkonten, Flexikonten, Gleitzeitkonten, Überstundenkonten

Arbeitszeitkonten, die nicht primär das Ziel längerfristiger Freistellungen verfolgen, sondern in erster Linie dem (teils auch langfristigen) Ausgleich von Auslastungsschwankungen oder der individuellen Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiter dienen, werden im Bericht mit dem Begriffspaar „Kurzzeit-/Flexikonten“ bezeichnet. Dies gilt auch für Konten, die Ausgleichszeiträume von mehr als einem Jahr oder mit einem nicht fest definierten Ausgleichshorizont haben, sofern diese Konten von den Interviewpartnern unter den Begriff „Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto“ gefasst wurden und nicht als „Langzeitkonto oder Wertguthaben“, auf dem größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können“ klassifiziert wurden. Kurzzeit-/Flexikonten fallen nicht unter den Gegenstandsbereich des „Flexi II“-Gesetzes.

Wertguthaben, Langzeitkonten, Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten

Das SGB IV spricht von Wertguthabenvereinbarungen. Der Begriff der Zeitwertkonten findet nur im Steuerrecht Anwendung. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff des Wertguthabens jedoch oft etwas enger nur für die durch den Arbeitnehmer erbrachten Vergütungsbestandteile bzw. Arbeitsstunden bezeichnet. Für die Arbeitszeitkontenregelungen selbst haben sich eher die Begriffe des Langzeitkontos und - zunehmend – der Begriff des Zeitwertkontos durchgesetzt.

Im vorliegenden Bericht werden daher die Begriffe „Langzeitkonten“ oder Wertguthaben - synonym benutzt. Abweichend von der international – und bis zum „Flexi II“-Gesetz auch in Deutschland - weit verbreiteten Praxis, Arbeitszeitkonten ab einem Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr generell als Langzeitkonten zu bezeichnen, werden im Bericht Langzeitkonten über die Kontenbezeichnung (Ausschluss von rein zur betriebsbedingten Auslastungsschwankung bestimmten bzw. kurzfristigen Flexi-, Gleitzeit- oder Überstundenkonten, auch bei Ausgleichszeiträumen von mehr als einem Jahr) und über das Ziel der längerfristigen Freistellungen als zentralem Kriterium definiert.

Im Fragebogen der Betriebsbefragung wurde das Begriffspaar „Langzeitkonten bzw. Wertguthaben“ benutzt, um sowohl eine der im allgemeinen Sprachgebrauch üblichen Bezeichnungen als auch die im „Flexi II“-Gesetz verwendete Begrifflichkeit den Befragten gegenüber zu erwähnen.

Die konstituierenden Merkmale für Langzeit- bzw. Wertguthaben im Sinne des „Flexi II“-Gesetzes sind (vgl. Definition in § 7b SGB IV):

- Der Abschluss schriftlicher Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern (sogenannte Wertguthabenvereinbarungen), § 7b Nr. 1 SGB IV
- Eine Wertguthabenvereinbarung liegt nach dem Wortlaut des Gesetzes nur dann vor, wenn sie *„nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgt“* § 7b Nr. 2 SGB IV.
- Das Ziel längerfristiger Freistellungen (das impliziert, dass es in der Regel keinen oder allenfalls einen sehr breit definierten Ausgleichszeitraum für das Konto gibt)
- Für Betriebe, die Wertguthaben nach dem 01.01.2009 eingerichtet haben bzw. einrichten werden und auf keiner eine Führung in Zeit vorsehenden Grundlage (z. B. Tarifvertrag) aufbauen: die Kontenführung in Entgelteinheiten (vor diesem Datum bereits bestehende Wertguthabenregelungen genießen diesbezüglich Bestandsschutz und dürfen auf bislang unbegrenzte Zeit weiter in Zeiteinheiten geführt werden).

Die im vorliegenden Bericht als Langzeitkonten oder Wertguthaben bezeichneten Arbeitszeitkonten erfüllen nicht immer sämtliche dieser Kriterien, werden aber dennoch als Langzeit- bzw. Wertguthaben bezeichnet, wenn sie von den Befragten in der Betriebsbefragung als solche eingestuft wurden (über das Kriterium des Ziels der Ansparung für längerfristige Freistellungen). Die Langzeitkonten der in den Fallstudien befragten Betriebe erfüllen sämtlich die „Flexi II“-Kriterien, so dass die Bezeichnung als Langzeitkonto oder Wertguthaben hier ohnehin zweifelsfrei ist.

In vielen Betrieben, in denen solche Konten geführt werden, die ausschließlich dem Zweck des vorzeitigen Austritts aus dem Erwerbsleben dienen, wird neben den Begriffen Wertguthaben, Zeitwertkonto und Langzeitkonto häufig auch (noch) der Begriff des Lebensarbeitszeitkontos verwendet. Dieser Begriff wird im Bericht jedoch nicht gebraucht.

2.2 Das methodische Gesamtkonzept der Evaluation

Unser Untersuchungsdesign sieht ein Nebeneinander von quantitativen und qualitativen Instrumenten vor. Die Bausteine der qualitativen Analyse stellen die Durchführung von Betriebsfallstudien und Expertengesprächen dar. Quantitative und qualitative Methoden haben jeweils unterschiedliche Vor- und Nachteile. Dies spricht dafür, beides in einem „Methoden-Mix“ zu kombinieren, um die Vorteile beider Verfahren zu nutzen. Die vorliegende Evaluationsstudie zum „Flexi II“-Gesetz baut somit auf drei methodischen Pfeilern auf, die aus unterschiedlichen Blickwinkeln Erkenntnisse beitragen:

Pfeiler 1:

Repräsentative Betriebsbefragung

Die im Rahmen der repräsentativen Betriebsbefragung durchgeführten Interviews verfolgten insbesondere das Ziel, belastbare und verallgemeinerbare Aussagen zur Verbreitung von Wertguthaben und anderen Formen von Arbeitszeitkonten in den Betrieben sowie zu deren Nutzungsmodalitäten zu erhalten. Ein besonderes Augenmerk lag dabei darauf, die Umsetzung von Vorschriften zu überprüfen, die sich aus dem „Flexi II“-Gesetz ergeben.

Pfeiler 2:

Fallstudien in ausgewählten Betrieben, die Zeitwert- bzw. Langzeitkonten praktizieren

Wesentliches Ziel der Fallstudien war es, mehr über die Ausgestaltung der Wertguthaben in den Betrieben und hierbei auftretende Problembereiche zu erfahren sowie Aufwand und Kosten zu bestimmen, die mit der Einführung von Wertguthaben nach der Definition des „Flexi II“-Gesetzes in Zusammenhang stehen. Hierzu wurden in Betrieben verschiedener Branchen Leitfadeninterviews mit den verantwortlichen Entscheidungsträgern auf Arbeitgeberseite und mit betrieblichen Arbeitnehmervertretern geführt. Zudem wurden Gespräche mit Beschäftigten geführt, um zusätzliche Informationen über die Nutzung zu erhalten sowie Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie transparent sich die Regelungen aus Mitarbeitersicht darstellen und wo ggf. Probleme gesehen werden.

Pfeiler 3:

Experteninterviews

Den dritten Pfeiler der Befragung stellt eine Reihe von Interviews mit Experten dar, die sich in unterschiedlichen Funktionen intensiv mit Wertguthaben und dem „Flexi II“-Gesetz beschäftigt haben. Im Einzelnen sind dies:

- Finanzdienstleister, die Produkte zur Insolvenzabsicherung von Wertguthaben anbieten
- Vertreter von Arbeitgeberverbänden
- Gewerkschaftsvertreter
- Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)

Im zeitlichen Ablauf gingen der repräsentativen Betriebsbefragung eine Reihe von Expertengesprächen voraus, die in erster Linie den Zweck hatten, die Kenntnis des Themas zu vertie-

fen und aus der betrieblichen Praxis Hinweise zur Fragebogengestaltung zu erhalten. Im Anschluss an die Repräsentativerhebung folgten dann weitere Fallstudien und Expertengespräche. Diese abschließenden qualitativen Studien verfolgten primär das Ziel, Aspekte zu vertiefen, die sich bei Analyse der Ergebnisse der Betriebsbefragung als noch weiter klärungsbedürftig herausgestellt haben. Die quantitativen und qualitativen Elemente der Evaluationsstudie ergänzen sich dadurch gegenseitig und es entsteht ein Gesamtbild, das neben quantitativen Indikatoren auch die Wirkungsmechanismen des Gesetzes und Gründe für etwaige Defizite zu Tage fördert.

In der Praxis hat sich diese Vorgehensweise bewährt. Allerdings hat sich bei der Gesamtschau der Ergebnisse gezeigt, dass aus den Fallstudien im Vorfeld der Betriebsbefragung einige in der Praxis bestehende Probleme der definitorischen Abgrenzung von Wertguthaben im Sinne des „Flexi II“-Gesetzes von anderen Formen von längerfristig orientierten Arbeitszeitkonten nicht hinreichend deutlich wurden. Dies liegt vor allem daran, dass alle für die Fallstudien ausgewählten Betriebe sich intensiv mit dem „Flexi II“-Gesetz befasst haben und Langzeitkonten führen, die dem „Flexi II“-Gesetz in allen wesentlichen Kriterien genügen.

Der Zeitpunkt der im Rahmen dieser Evaluationsstudie durchgeführten Erhebungen (Oktober/November 2010) liegt relativ nahe an dem Datum der Verkündung und des Inkrafttretens des zu beurteilenden „Flexi II“-Gesetzes (BGBl I, S. 2940 vom 29. Dezember 2008). Dies hat auf der einen Seite den Vorteil, dass die in den Betrieben mit der Umsetzung des Gesetzes betrauten Personen sich in der Regel noch vergleichsweise gut an das Gesetzgebungsverfahren und die in dessen Rahmen vorgenommenen Änderungen erinnern können und Umstellungen bei den Arbeitszeitkonten auch zeitlich noch gut einzuordnen sind. Andererseits gelten im „Flexi II“-Gesetz Übergangsfristen und Bestandsschutzregelungen, die eine Anpassung bestehender Arbeitszeitkontenregelungen zum Teil (noch) nicht erforderlich gemacht haben und die Interpretation der Ergebnisse erschwert. Etliche der Bestimmungen – beispielsweise die Vorschrift, Wertguthaben nach „Flexi II“ künftig nur noch in Geldeinheiten zu führen – sind nur für Betriebe verbindlich, die Wertguthaben seit Inkrafttreten des Gesetzes neu eingeführt haben. Wie die Expertengespräche gezeigt haben, ist die Neueinrichtung von Wertguthaben jedoch oft ein langwieriger Prozess, der von den ersten Planungen bis zur vollständigen Umsetzung leicht ein Jahr und mehr in Anspruch nehmen kann. Hinzu kommt, dass die Zeitspanne seit Einführung des Gesetzes nicht nur kurz, sondern aufgrund der Wirtschaftskrise der Jahre 2009/2010 in vielfacher Hinsicht auch untypisch war. So standen bei vielen Personalleitungen und Betriebsräten in dieser Zeit dringlichere Themen wie die Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Außerdem waren selbst dort, wo in dieser Zeit Vereinbarungen abgeschlossen wurden, die Ansparmöglichkeiten krisenbedingt oft stark begrenzt.

2.3 Die repräsentative Betriebsbefragung – Ziele, Fragebogenkonzeption und Erhebungsdesign

Ziele der repräsentativen Betriebsbefragung

Ein zentraler Bestandteil des Evaluationsdesigns bestand in einer repräsentativen Erhebung unter Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Rahmen dieser Erhebung wurden im Zeitraum September/Oktober 2010 insgesamt $n = 4.699$ Interviews mit Betrieben durchgeführt. Dabei wurde jeweils der höchstrangige Personalverantwortliche im Betrieb bzw. in kleinen Betrieben die Geschäftsführung bzw. Filialleitung befragt. Die Erhebung wurde als computergestützte telefonische Befragung (CATI) durchgeführt. Als Adressquelle diente die Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit, das für repräsentative Befragungen auf der Betriebsebene beste und vollständigste Adressregister für Deutschland.

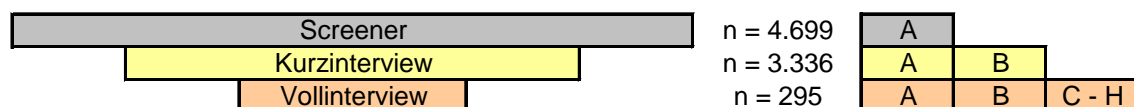
Die Betriebsbefragung verfolgte im Wesentlichen drei Ziele:

- Die Erhebung repräsentativer Daten zur Verbreitung verschiedener Formen von Arbeitszeitkonten und insbesondere von Wertguthaben.
- Die Erhebung von Basisinformationen zu allen Formen von Arbeitszeitkonten, einschließlich der nicht auf langfristiges Ansparen ausgerichteten Modelle. Hiermit sollte u. a. identifiziert werden, inwieweit es in der Praxis Mischformen zwischen Kurzzeit-/Flexikonten und Wertguthaben gibt und wodurch sich beide Kontentypen in der Praxis unterscheiden.
- Die Identifikation möglichst vieler Betriebe, die aktuell Wertguthaben anbieten, um für diese Gruppe detailliert die Erfüllung der im „Flexi II“-Gesetz genannten Vorschriften zu überprüfen sowie Aussagen zur Wahrnehmung des Gesetzes erhalten zu können.

Erhebungsdesign

Alle drei Ziele gleichzeitig zu erreichen, stellte erhebliche Anforderungen an das methodische Design der Erhebung. Um dem gerecht zu werden, wurde ein dreistufiges Fragebogenmodell entwickelt. Der Fragebogen unterteilt sich in drei Grundbausteine bzw. Module (siehe auch Abbildung 1), von denen nur der erste Baustein – das sogenannte „Screeningmodul“ – von allen Betrieben zu beantworten war.

Abbildung 1:
Übersicht über die Fragebogenmodule



- Im **Screeningmodul** (Modul A) wurden einige für die Auswertung aller Interviews relevante Kernmerkmale des Betriebes erhoben. Dazu zählen die Belegschaftsgröße, die Eigentümerschaft (öffentlicher Dienst vs. Privatwirtschaft), die Tarifbindung des Betriebes sowie die Existenz einer gewählten Arbeitnehmervertretung. Die Kernfrage des Screeningmoduls bildete jedoch die Abfrage der Existenz von Arbeitszeitkontenregelungen im Betrieb. Alle 4.699 insgesamt durchgeführten Interviews haben diesen Screeningteil durchlaufen. Es wurden 1.363 reine Screeninginterviews durchgeführt, also Interviews mit Betrieben, die keine Arbeitszeitkontenregelungen haben und die daher nach Modul A beendet wurden. Bezogen auf die Gesamtfallzahl entspricht dies einem Prozentsatz von 29% (ungewichtet!).
- Alle Betriebe mit existierenden Arbeitszeitkontenregelungen gingen nach dem Screeningmodul in das **Kurzinterview** (Modul B) über. Zu Beginn dieses zweiten Moduls wurde identifiziert, welche Formen von Arbeitszeitkonten in den jeweiligen Betrieben praktiziert werden. Dabei wurde zwischen Kurzzeit-/Flexikonten auf der einen Seite und Langzeitkonten bzw. Wertguthaben auf der anderen Seite unterschieden. Kurzzeit-/Flexikonten werden in den Betrieben unter verschiedensten Bezeichnungen wie Gleitzeit-, Überstunden- oder Jahresarbeitszeitkonten geführt. Sie sind im Gegensatz zu den Langzeitkonten/Wertguthaben nicht darauf ausgelegt, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen anzusparen, sondern dienen in erster Linie dem Ausgleich von Auslastungsschwankungen und der Anpassung der individuellen Arbeitszeit an Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer.

Da die Übergänge zwischen Kurzzeit-/Flexikonten und Langzeitkonten in der Praxis jedoch häufig fließend sind, war auch für diese Gruppe von Betrieben die Erhebung einer Reihe von Basisinformationen wichtig. Dazu zählen unter anderem Fragen zum Zeithorizont des Kontos, Fragen zum Bestehen eines Insolvenzschutzes, zum Kreis der Nutzungsberechtigten, zur Art der Kontenführung und zu den Gründen, weshalb ein Wertguthaben gegebenenfalls bisher nicht existiert. In Betrieben, die sowohl Kurzzeit-/Flexikonten als auch Langzeitkonten praktizieren, wurden die weiteren Fragen in Modul B ebenfalls abgefragt, jedoch explizit nur auf die Kurzzeit-/Flexikonten bezogen. Dies diente dazu, mehr über das Zusammenspiel verschiedener Formen von Kurzzeit-/Flexikonten und Langzeitkonten zu erfahren. Interviews mit Betrieben, die ausschließlich Kurzzeit-/Flexikonten praktizieren, wurden nach Modul B beendet und als Kurzinterview gezählt, da sie nicht unter die Regelungen des „Flexi II“-Gesetzes fallen. Insgesamt wurden 3.041 solcher Kurzinterviews durchgeführt.

- Das **Vollinterview** richtete sich nur Betriebe, die laut ihrer Auskunft in Fragenmodul B (in Entgelt- oder in Zeiteinheiten geführte) Langzeitkonten bzw. Wertguthaben nutzen. Sie erhielten ein deutlich umfangreicheres Fragenprogramm, das zusätzlich zu den Fragen der Module A und B noch Fragen zu Nutzungsmodalitäten, Insolvenzschutzmodellen, Portabilität der Guthaben, Anlageformen der Wertguthaben sowie Indikatoren zur Kenntnis und Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes enthielt (Module C bis H). Insgesamt konnten 295 dieser „Vollinterviews“ durchgeführt werden, wobei es sich bei 225 Interviews um Betriebe mit in Zeit geführten Konten und bei 70 Interviews um Betriebe mit in Geldeinheiten geführten Konten handelte.

Schichtung und Gewichtung der Stichprobe

Wie aus verschiedenen Quellen bekannt, konzentrieren sich Langzeitkonten bzw. Wertguthaben stark auf Betriebe der größeren Größenklassen. In kleineren Betrieben, die absolut betrachtet den überwiegenden Großteil an Betrieben ausmachen, sind Wertguthaben nach wie vor selten, was auch die Ergebnisse der Befragung bestätigen. Um sowohl eine fundierte repräsentative Inzidenzmessung zu Wertguthaben über alle Größenklassen hinweg durchführen zu können als auch genügend Interviews mit Betrieben zu erhalten, die Wertguthaben praktizieren, wurde ein Stichprobendesign gewählt, das große Betriebe stark überproportional berücksichtigte und nur so viele Interviews mit Kleinstbetrieben vorsah, als für eine Messung der Inzidenz von Wertguthaben in dieser Größenklasse unbedingt erforderlich waren. Die ursprünglich vereinbarte Schichtungsmatrix wurde dabei im Verlauf der Studie nach Rücksprache mit dem Auftraggeber noch stärker als ursprünglich geplant auf Großbetriebe mit 250 oder Beschäftigten konzentriert, um den Anteil an Interviews mit Betrieben, die Wertguthaben führen, zu erhöhen. Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Nettostichprobe nach Größenklassen:

Tabelle 1:

Realisierte Nettostichprobenverteilung nach Größenklassen

1 bis 9 Beschäftigte	531	11,3 %
10 bis 49 Beschäftigte	1.278	27,2 %
50 bis 249 Beschäftigte	1.556	33,1 %
250 und mehr Beschäftigte	1.334	28,4 %
Durchgeführte Interviews	4.699	100 %

Das somit bezüglich der Betriebsgrößen stark disproportionale Stichprobendesign wurde anschließend durch eine betriebsproportionale Gewichtung wieder an die Sollstrukturen angepasst.

Anpassung des Befragungsdesigns während der Feldphase

Die Anzahl der Interviews, die sich für die einzelnen Fragebogentypen ergeben haben, weicht zum Teil deutlich von den ursprünglich hierzu getroffenen Annahmen ab. Der Anteil an Betrieben mit Langzeitkonten sowie der Anteil an Betrieben ohne jedwede Arbeitszeitkontenregelung haben sich als deutlich geringer erwiesen als ursprünglich angenommen. Der Anteil an Betrieben, die Regelungen zu Kurzzeitkonten praktizieren, übertraf dagegen die ursprünglichen Annahmen. Dies hatte zur Folge, dass die durchschnittliche Interviewdauer (über alle drei Interviewtypen hinweg gemessen) deutlich höher lag als ursprünglich kalkuliert worden war, da sich erheblich mehr sogenannte Kurzinterviews (Module A und B) und deutlich weniger reine Screeninginterviews ergaben als zunächst angenommen. Das Projektteam entschied daher zusammen mit dem Auftraggeber, nach etwa zwei Dritteln der Feldzeit die

Kurzinterviews bereits nach der ersten Frage im B-Teil abubrechen¹, um eine größere Anzahl an Betrieben auf die Existenz von Langzeitkonten hin screenen zu können².

Durch das „Abschneiden“ konnte die durchschnittliche Interviewdauer der Kurzinterviews reduziert und Spielraum dafür gewonnen werden, etwa 500 weitere Betriebe zu befragen. Der Nachteil dieser Kürzung war allerdings, dass für die mit der abgeschnittenen Version des Kurzfragebogens befragten Betriebe bestimmte Informationen, wie z. B. die Existenz eines Insolvenzschutzes für die Kurzzeitkonten oder der Modus der Kontenführung (in Geld- oder Zeiteinheiten) nicht erhoben wurden. Zu diesen abgeschnittenen Fragen liegt aber dennoch eine ausreichend große Fallzahl vor: Insgesamt wurden von den 3.041 Kurzinterviews 1.259 Interviews „abgeschnitten“, während 1.782 Kurzinterviews mit dem vollen Fragenprogramm bearbeitet wurden. Zusätzlich haben auch alle 295 Vollinterviews den kompletten Fragenblock B erhalten, da die Vollinterviews von der Maßnahme des Abschneidens der Fragen B02 bis B09 ausgenommen waren.

Die Gesamtzahl der durchgeführten Interviews liegt bei 1.363 reinen Screeninginterviews plus 3.041 Kurzinterviews plus 295 Vollinterviews, insgesamt also 4.699 Interviews. Ursprünglich war eine Gesamtzahl von 4.200 Interviews vereinbart.

Hinweise zur Auswertbarkeit der Interviews mit Zeitwert- bzw. Langzeitkonten

Die Anzahl der Langinterviews mit Betrieben, die Langzeitkonten praktizieren, ist trotz der insgesamt hohen Fallzahl und trotz der Konzentration der Interviews auf größere Betriebe mit $n = 295$ relativ gering (*Tabelle 2*). Für Analysen zu Fragen, die an alle Betriebe der Teilgruppe gestellt wurden, reicht diese Fallzahl noch recht gut aus. Bei etlichen weiter gefilterten Fragen wird die empirische Basis für repräsentative Aussagen jedoch sehr dünn. Diese Problematik wird an manchen Stellen durch hohe Anteile an „Weiß nicht / keine Angabe“ Antworten noch verstärkt, so etwa bei den Fragen nach Details der Insolvenzsicherung, die grundsätzlich auch nur an privatwirtschaftliche Betriebe gestellt wurden, da sie für Betriebe der öffentlichen Hand nicht relevant sind.

¹ Es wurden nur Kurzinterviews von Betrieben abgeschnitten, die neben dem Kurzzeit-/Flexikonto kein Langzeitkonto führen. Betriebe, die sowohl Kurzzeit-/Flexikonten als auch Langzeitkonten führen, waren von der Kürzung des Interviews nicht betroffen.

² Zuvor wurde jedoch darauf geachtet, dass alle Schichtungszellen denselben Fortschritt an realisierten Interviews aufwiesen. Die gleichmäßige Zahl der realisierten Interviews in den Steuerungszellen ist wichtig, um im Nachhinein die Ergebnisse interpretieren zu können. Zellen mit größerem Fortschritt sind sonst in der Auswertung „überrepräsentiert“, Zellen mit geringem Fortschritt „unterrepräsentiert“. Auch eine nachträgliche Gewichtung kann diese Verzerrung nicht ausgleichen.

Tabelle 2:

Nettoanzahl an Interviews mit Betrieben, die Langzeitkontenregelungen haben, nach Größenklassen und Betriebsart

Größenklasse	Alle Betriebe	Privatwirtschaftl. Betriebe	Öffentlicher Dienst
1 bis 9 Beschäftigte	11	8	3
10 bis 49 Beschäftigte	42	31	11
50 bis 249 Beschäftigte	96	72	24
250 bis 499 Beschäftigte	60	48	12
500 und mehr Beschäftigte	86	51	35
Durchgeführte Interviews	295	210	85

Die Konzentration der Interviews auf größere Betriebe und die gleichzeitig in den kleineren Betriebsgrößenklassen sehr niedrige Inzidenz an Langzeitkonten führt insbesondere in den beiden kleinsten Betriebsgrößenklassen (1 bis 9 bzw. 10 bis 49 Beschäftigte) dazu, dass die Aussagen zu den Charakteristika der hier angetroffenen Langzeitkonten mit deutlicher Vorsicht zu interpretieren sind. Aus diesem Grund wird an vielen Stellen im Bericht, an denen Details der Wertguthaben bzw. Langzeitkonten analysiert werden, eine Einschränkung auf Betriebe ab 50 Beschäftigte vorgenommen. Dies erschien uns auch deshalb nötig, da sich die Befunde zu diesen Konten nicht selten deutlich zwischen Klein- und Kleinstbetrieben auf der einen und mittelgroßen und Großbetrieben auf der anderen Seite unterscheiden. Ohne diese Maßnahme würden die (teils eher untypischen) Befunde aus den Kleinst- und Kleinbetrieben die Durchschnittsaussagen stark dominieren, da Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten in der gewichteten Stichprobe den weitaus größten Anteil ausmachen. Bei den Fragen aus dem Screeningteil und den Fragen zu Details der praktizierten Kurzzeitkontenregelungen sind solche Einschränkungen dagegen nicht nötig, da hier die Größe der jeweils relevanten Teilstichproben in allen Größenklassen völlig ausreichend ist.

2.4 Fallstudien und Expertengespräche

Qualitative Methoden werden häufig explorativ zu Beginn einer Untersuchung eingesetzt, um einen neuen bzw. komplexen Untersuchungsgegenstand zu erschließen. Die Offenheit der Fragestellungen, die die Gesprächspartner/innen zum Erzählen auffordern, ermöglicht es, neue, bisher unbekannte Erkenntnisse zu gewinnen. Das wurde in den ersten Expertengesprächen zu Beginn des Projektes genutzt, um von verschiedenen Seiten Informationen über Wertguthaben und das neue „Flexi II“-Gesetz zu erhalten. Die so gewonnenen Informationen gingen in die Konzeption des Fragebogens der quantitativen Befragung und in die Erstellung der Leitfaden für die Gespräche im Rahmen der Fallstudien ein.

Des Weiteren ermöglichen qualitative Verfahren, sehr differenzierte Informationen zu erhalten, die die Ergebnisse quantitativer Befragungen ergänzen und Interpretationshilfe leisten können.

nen. In der Methodenkombination können dadurch weniger differenzierte, dafür aber vergleichbare standardisierte Informationen über vergleichsweise viele Fälle (quantitative Erhebung) erklärt, kontextualisiert bzw. interpretiert und Hintergründe erfragt werden (qualitative Erhebung). Zudem können hier während des Erhebungsprozesses Unklarheiten beseitigt werden.

Als qualitative Befragungsform wurden im Rahmen der Evaluation Leitfadeninterviews geführt, d.h. halbstandardisierte Interviews auf Basis eines Gesprächsleitfadens. Diese ermöglichen einerseits Offenheit, schaffen aber andererseits zugleich eine Struktur und damit eine Vergleichbarkeit der Interviewergebnisse. Während bei vollständig standardisierten Interviews einem vorgegebenen Verlauf der Befragung genau gefolgt wird, können bei Leitfadeninterviews in Abhängigkeit des Gesprächsverlaufs die Reihenfolge der Fragen geändert, weggelassen (wenn diese bereits vorher von den Experten beantwortet wurde) oder ergänzt und vertiefende Nachfragen gestellt werden (vgl. Weischer 2007: 80 ff.).

Die besonderen Stärken einer Betriebsfallstudie liegen im Vergleich zu quantitativen Methoden in der umfassenderen und dadurch besseren Abbildung der sozialen Wirklichkeit. Sie bleibt nicht auf statische Momentaufnahmen – wie bei quantitativen Quer- und Längsschnittuntersuchungen – beschränkt, sondern ermöglicht es, Entwicklungen, Prozesse und Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge nachzuvollziehen (Yin 2003, S. 109; Lamnek, 2005 S. 299). Ein wesentlicher Vorteil von Betriebsfallstudien liegt zudem darin begründet, dass durch die offene Fragestellung in hohem Maße die Kontextbedingungen aus der empirischen Realität der Betriebe berücksichtigt werden können (Yin 2003, S.13).

2.5 Auswahlkriterien der Fallstudien

Es wurden Fallstudien in zwölf Unternehmen in unterschiedlichen Branchen durchgeführt, wobei Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe, insbesondere aus der Chemiebranche, ein leichtes Übergewicht in der Verteilung zeigen. Acht der befragten Unternehmen sind Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, drei gehören zu den mittelständischen Betrieben. Es ist nicht gelungen, Kleinbetriebe mit in die Stichprobe aufzunehmen. Die überwiegende Mehrheit der untersuchten Betriebe ist tarifgebunden (Tabelle 3).

Um Kontakte zu den Unternehmen mit Langzeitkonten herzustellen, wurden Produktanbieter (Finanz- und Unternehmensberater) sowie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände angesprochen. Die Hälfte der Kontakte wurde dabei von Unternehmens- und Finanzberatern hergestellt. Der Kontakt in den Betrieben erfolgte in zwei Fällen über den Betriebsrat, ansonsten über die Personalverantwortlichen. Die Gespräche mit Betriebsräten und Personalverantwortlichen dauerten in der Regel 90-120 Minuten. Die Interviews mit den Beschäftigten wurden zur Hälfte als Gruppengespräch durchgeführt und dauerten zwischen 45 und 120 Minuten.

Tabelle 3:
Überblick über durchgeführte Unternehmensfallstudien

Branche	Größe	Tarifvertrag	Gesprächspartner		
			Arbeitgeberseite	Betriebsrat	Mitarbeiter
Automobil	> 500	Ja	X	X	
Bank A	> 500	Ja	X	X	4
Bank B	> 500	Ja	X	X	3
Chemieunternehmen A	> 500	Ja	X	X	6
Chemieunternehmen B	> 500	Ja	X	X	4
Chemieunternehmen C	> 500	Ja	X	X	4
Druckereibetrieb	50 - 249	Nein	X	X	1
IT-Unternehmen	249 - 499	Ja	X	X	9
Luft- und Raumfahrt	> 500	Ja	X	X	9
Postbearbeiter	249 - 499	Nein	X	n. A.	
Verkehrsbetrieb (ÖD)	> 500	Ja	X	X	4
Versicherung	> 500	Ja	X	n. A.	3

Neben den Fallstudien wurde zudem eine Reihe von Gesprächen mit Experten (*Tabelle 4*) geführt. Unter den Experten waren Gewerkschaftsvertreter von ver.di, der IG-BCE und der IG-Metall sowie die BDA und Vertreter von Gesamtmetall. Des Weiteren wurden Interviews mit fünf Unternehmens- und Finanzberatern sowie der Deutschen Rentenversicherung Bund geführt. Ziel dieser Gespräche war neben der Herstellung von Betriebskontakten, die Positionierung der Befragten zu dem neuen „Flexi II“-Gesetz zu eruieren. Inwieweit fördert nach Ansicht der Experten „Flexi II“ die Verbreitung von Langzeitkonten, an welchen Punkten werden hemmende Einflüsse gesehen?

Tabelle 4:
Übersicht über durchgeführte Expertengespräche

Experten	Anzahl Gesprächspartner
Gewerkschaften	
• Ver.di	2
• IG-Metall	2
• IG-BCE	2
Arbeitgeberverbände	
• BDA	3
• Gesamtmetall	1
Unternehmens/Finanzberatungen	5
Deutsche Rentenversicherung Bund	5

3. Verbreitung und Nutzung von Arbeitszeitkonten

3.1 Hintergrund

Seit Aufkommen der ersten Gleitzeitkonten in den 1960er Jahren, ursprünglich vor allem aus verkehrspolitischen Gründen, hat sich diese Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung immer mehr durchgesetzt (vgl. Seifert 2005). Dabei haben sich aus der Urform des Gleitzeitkontos im Laufe der Zeit immer weitere Spielarten von Arbeitszeitkonten ausdifferenziert, bei denen die ursprünglich eng begrenzten Ansparmöglichkeiten und Ausgleichszeiträume zunehmend ausgeweitet wurden (vgl. Seifert 2005). Den Endpunkt dieser Entwicklung stellen Langzeitkonten dar, deren Ausgleichszeiträume sich teilweise auf das gesamte Erwerbsleben erstrecken. Die Langzeitkonten bieten sowohl den Betrieben als auch den Beschäftigten große Gestaltungsmöglichkeiten. Auch politische Weichenstellungen der jüngeren Zeit wie beispielsweise die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bei fast zeitgleicher Abschaffung der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit oder die jüngste Initiative des Familienministeriums zu Freistellungszeiten für Pflegezwecke dürften die Bedeutung der Langzeitkonten mittel- und langfristig erhöhen. Die erwartete zunehmende Popularität der Langzeitkonten war auch für den Gesetzgeber einer der Hintergründe zur Neuregelung dieses Bereichs durch das „Flexi II“-Gesetz (vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 16/10289, S. 1, 10)

Im folgenden Kapitel werden Befunde über die derzeitige Verbreitung verschiedener Formen von Arbeitszeitkonten dargestellt. Diese stellen eine Momentaufnahme dar, die Auskunft über die Verbreitung und Nutzung zum Zeitpunkt der Erhebung zeigt.

3.2 Befunde aus der quantitativen Erhebung

3.2.1 Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Eine der wesentlichen Funktionen der im Rahmen der Evaluationsstudie durchgeführten Betriebsbefragung ist es, repräsentative Zahlen zur Verbreitung unterschiedlicher Formen von Arbeitszeitkonten und insbesondere zu Langzeit- bzw. Wertguthaben zu liefern. Alle $n = 4.699$ kontaktierten Betriebe wurden daher nach dem Vorhandensein von Regelungen zu Arbeitszeitkonten befragt. Um möglichst alle praktizierten Regelungen zu erfassen, wurde die hierfür gewählte Fragestellung angesichts der Vielfalt der in der Praxis für solche Konten benutzten Bezeichnungen bewusst sehr breit gefasst. Die konkrete Fragestellung lautete: *„Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit über Überstundenkonten, Flexikonten bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen und Langzeitkonten?“*.

Insgesamt gaben 44% aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an, solche Regelungen zu haben. Das Vorhandensein von Regelungen zu Arbeitszeitkonten hängt stark mit der Betriebsgröße zusammen, jedoch sind Arbeitszeitkonten

auch in Kleinst- und Kleinbetrieben durchaus keine Ausnahmeerscheinung: Während unter den Kleinstbetrieben mit weniger als 9 Beschäftigten gut ein Drittel (36%) über solche Regelungen verfügt, sind es bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten bereits knapp zwei Drittel und bei mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten fast drei Viertel. Unter Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten hat sogar eine überwiegende Mehrheit von 86% der Betriebe Arbeitszeitkontenregelungen nach der im Fragebogen zugrunde gelegten Definition.

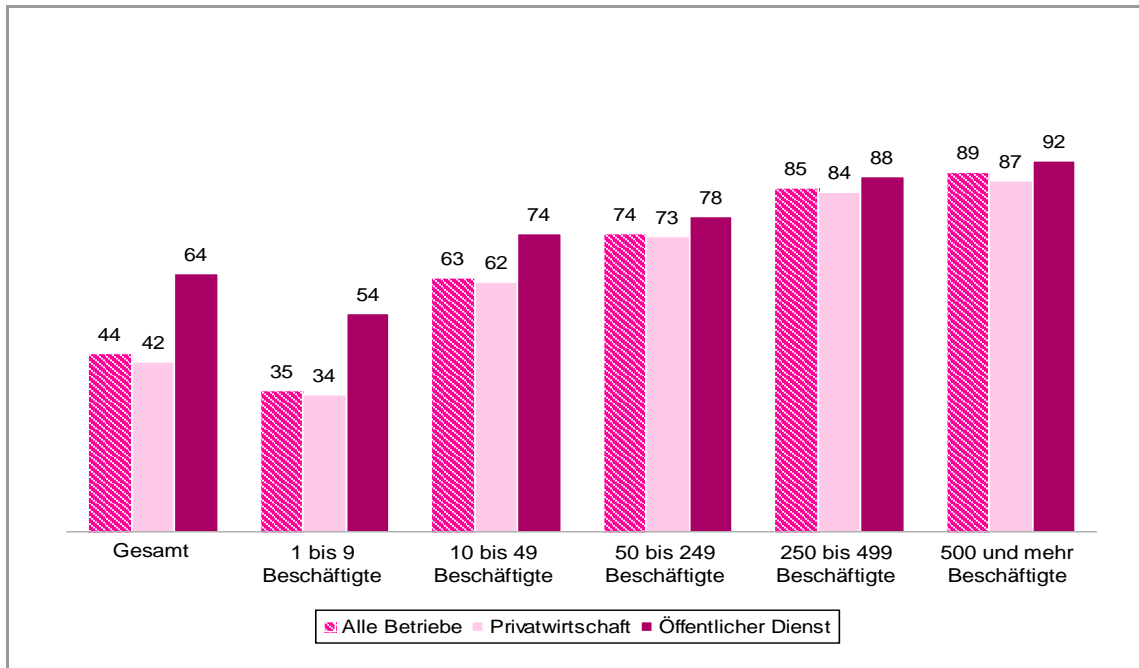
Die in der Befragung gemessenen Anteilswerte entsprechen bei den größeren Betrieben weitgehend den Befunden aus anderen, methodisch vergleichbaren Studien wie dem jährlich durchgeführten Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)³. Bei den kleineren Betrieben weist die aktuelle Befragung verglichen mit dem Betriebspanel eine deutlich höhere Quote an Betrieben mit Arbeitszeitkontenregelungen aus, was wesentlich auf die bewusst breiter gewählte Definition des Kontenbegriffs zurückzuführen sein dürfte, die beispielsweise explizit auch Überstundenkontenregelungen umfasst.

³ Das Betriebspanel ist eine jährlich im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführte groß angelegte Betriebsbefragung (n = ca. 15.500 Betriebe), in der etwa alle 2-3 Jahre Fragen zu Arbeitszeitkonten eingeschaltet werden. Die Existenz von Arbeitszeitkontenregelungen wurde zuletzt im Jahr 2009 erhoben. Bereits existierende und geplante Regelungen zusammengefasst, ergeben sich im Betriebspanel folgende Werte für die Existenz von Arbeitszeitkontenregelungen: 1 bis 9 Beschäftigte: 24%; 10 bis 49 Beschäftigte: 50%; 50 bis 249 Beschäftigte: 70% und 250 und mehr Beschäftigte: 84%.

Abbildung 2:

Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen und Betriebsart

„Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit über Überstundenkonten, Flexikonten bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen und Langzeitkonten?“ (A06)



Basis: Betriebe (1+), n = 4.699 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Im öffentlichen Dienst⁴ sind Arbeitszeitkontenregelungen deutlich häufiger anzutreffen (64% aller öffentlichen Betriebe) als in der Privatwirtschaft (43%). Dies gilt insbesondere für kleinere Betriebe, wo der Unterschied zwischen öffentlichem Dienst und privatwirtschaftlichen Einheiten bezüglich der Verbreitung von Arbeitszeitkontenregelungen besonders groß ist⁵. Dies erklärt sich zumindest zum Teil daraus, dass kleinere Betriebe des öffentlichen Dienstes oft Dienststellen deutlich größerer Organisationen sind, bei denen Arbeitszeitregelungen oft zentral vereinbart werden und dann für alle Dienststellen gleichermaßen gelten.








Arbeitszeitkonten haben sich mittlerweile in den unterschiedlichsten Branchen fest etabliert. Sieht man einmal von der hohen Verbreitung in den von der öffentlichen Hand dominierten Bereichen Verwaltung und Bildung/Erziehung ab, sind die Unterschiede in der Verbreitung von

⁴ Zum öffentlichen Dienst werden hier alle Betriebe gerechnet, die sich laut Fragebogen als zum öffentlichen Dienst gehörig einordneten. Dies sind nicht nur Organisationen der öffentlichen Verwaltung im engeren Sinn (WZ Code 0). Zu dieser Gruppe zählt auch eine größere Anzahl an Betrieben aus den Sektoren „Finanzen und Versicherungen (WZ 2008: K)“, „Bildung und Erziehung (WZ 2008: P)“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ (WZ 2008: Q).

⁵ Für den Bereich der Kleinbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) sind die Aussagen zum öffentlichen Dienst jedoch mit einiger Vorsicht zu interpretieren, da die Fallzahl dieser Teilgruppe nur n = 39 beträgt.

Arbeitszeitkontenregelungen zwischen den groben Branchengruppen relativ moderat. Der geringste Verbreitungsgrad wurde im Bereich der überwiegend privatwirtschaftlichen Dienstleistungsgruppen „Transport, Gastgewerbe und wissenschaftlich-technische Dienstleistungen“ und „Kommunikation, Finanzen, Immobilien und sonstige Dienstleistungen“ gemessen, wobei es hier jedoch teils auch Unterschiede nach den einzelnen in diesen Gruppen zusammengefassten WZ 2008-Branchen gibt. Erwähnenswert ist hier insbesondere der Sektor K „Finanz- und Versicherungswesen“, in dem Arbeitszeitkonten deutlich weiter verbreitet sind als im Durchschnitt dieser Branchengruppe. Werte auf Basis der WZ 2008-Einsteller werden hier jedoch aufgrund der beschränkten Teilfallzahlen nicht eigens ausgewiesen.

Abbildung 3:
Arbeitszeitkonten nach Branchen (A06)

C – Verarbeitendes Gewerbe n = 1.100		47	■ Arbeitszeitkonten
B, D, E, F – Bau, Wasser, Energie und Abfall n = 340		53	
G – Groß- und Einzelhandel n = 770		48	
H, I, M – Transport, Gastgewerbe und wissenschaftlich technische DL n = 642		35	
J, K, L, N – Kommunikation, Finanzen, Immobilien und sonstige DL „N“ n = 660		34	
O, P – Verwaltung und Bildung/Erziehung n = 482		63	
Q, R, S – Gesundheit, Sozialwesen, Kunst und sonstige DL „S“ n = 705		46	
Buchstabenklassifizierung beruhend auf WZ 2008 DL. = Dienstleistungen			

Basis: Betriebe (1+), n = 4.699 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Unter Betrieben mit einem Branchen- oder Haustarifvertrag ist die Verbreitung von Arbeitszeitkontenregelungen insbesondere im Bereich der kleinen und mittelgroßen Betriebe größer als bei entsprechenden Betrieben ohne Tarifvertrag. Die Existenz tarifvertraglicher Vereinbarungen scheint demnach einen fördernden Einfluss auf die Existenz von Arbeitszeitkonten zu haben.

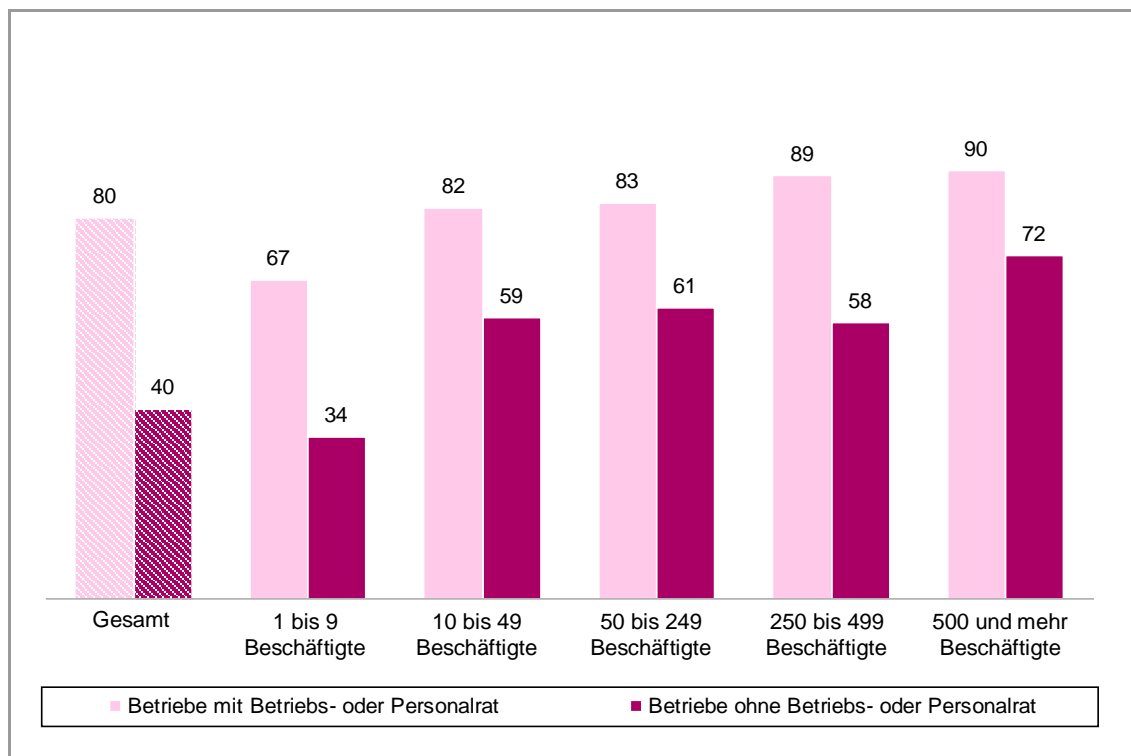
Betriebs- oder Personalräte haben in Arbeitszeitfragen ein Mitbestimmungsrecht⁶. Sie können Arbeitszeitkontenregelungen verhindern, ihnen neutral gegenüberstehen oder aber deren Einführung fördern und ihre inhaltliche Ausgestaltung beeinflussen. Die Ergebnisse der Be-

⁶ In der jüngsten europaweiten Betriebsbefragung der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin wurden gewählte Arbeitnehmervertreter in den Betrieben nach der Stärke ihres Einflusses auf verschiedene Arten von Managemententscheidungen befragt. Es zeigte sich, dass „Veränderungen bei den Arbeitszeitregelungen“ nach Sicherheits- und Gesundheitsschutzthemen das Feld sind, auf dem die Arbeitnehmervertretung nach ihrer eigenen Einschätzung den stärksten Einfluss hat (Vgl. Riedmann et al. 2010, S. 64).

etriebsbefragung zeigen, dass Betriebe, die einen Betriebs- bzw. Personalrat haben, über alle Größenklassen hinweg deutlich häufiger Arbeitszeitkontenregelungen praktizieren als Betriebe ohne gewählte Arbeitnehmervertretung. Dies lässt sich als klares Indiz dafür werten, dass Betriebs- und Personalräte der Einführung von Arbeitszeitkontenregelungen in aller Regel eher positiv gegenüberstehen und deren Einführung unterstützen.

Abbildung 4:

Arbeitszeitkonten nach Existenz einer gewählten Arbeitnehmervertretung (A06)



Basis: Betriebe (1+), n = 4.699 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

3.2.2 Verbreitung von Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten

Eines der wichtigsten Differenzierungskriterien für die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten ist die Dauer des Ausgleichszeitraums. Diese ist indirekt auch ein Indikator für die Stundenvolumina, die üblicherweise auf einem solchen Konto angespart werden können: Je länger der Ausgleichszeitraum definiert ist, so die Annahme, desto größer können die Guthaben im Regelfall werden⁷.

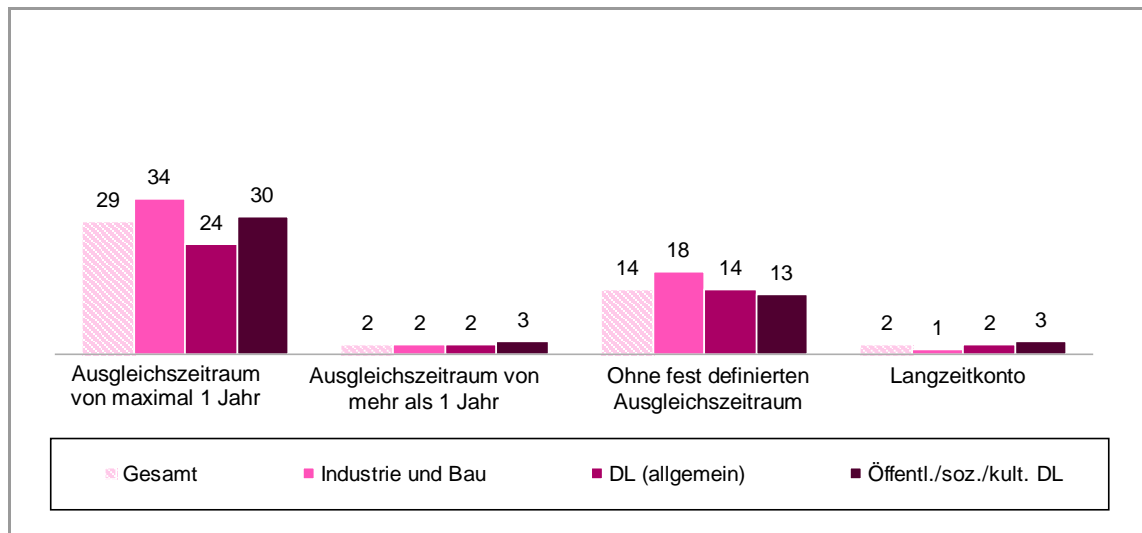
Die überwiegende Mehrzahl der in den Betrieben genutzten Arbeitszeitkonten sind Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr: 29% aller Betriebe (bzw. 63% der Betriebe mit Kontenregelungen) praktizieren eine solche Regelung. Dabei dürfte es sich mehrheitlich um Konten handeln, die dem Ausgleich von Auslastungsschwankungen und/oder der flexiblen Gestaltung der werktäglichen und wöchentlichen Arbeitszeit dienen.

Lediglich gut 2% aller Betriebe (bzw. 5% der Betriebe mit Kontenregelungen) haben dagegen Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten, bei denen ein fest definierter Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr gilt. Angesichts des langen Ausgleichszeitraums handelt es sich hier um Konten, die den Langzeitkonten, deren Schutz das „Flexi II“-Gesetz bezweckt, in mancher Hinsicht ähneln, die aber explizit (auch) zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen dienen, wie bereits die Terminologie zeigt.

Immerhin 14% aller Betriebe (bzw. 31% der Betriebe mit Kontenregelungen) haben Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten, bei denen es keinen fest definierten Ausgleichszeitraum gibt. Hinter dieser überraschend großen Kategorie verbergen sich Modelle, bei denen der Kontenausgleich flexibel nach dem Arbeitsaufkommen gehandhabt wird ebenso wie solche, bei denen im Prinzip unbegrenzt angespart werden kann, ohne dass jedoch explizit ein Langzeitarbeitszeitkonto vereinbart ist. In der Metallindustrie in Baden-Württemberg sind beispielsweise sogenannte Flexible Zeitkonten vereinbart, die dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen dienen. Sie helfen, Mehrarbeit und Kurzarbeit zu vermeiden. Es handelt sich um Arbeitszeitkonten ohne definierte Ausgleichszeiträume. Volumen und Bandbreite des Flexikontos werden durch die Betriebsparteien bestimmt. Diese Konten können parallel zu Langzeitkonten geführt werden. Sie stellen individuelle Zeitkonten dar, die Entnahme aus den Guthaben erfolgt kollektiv für die Beschäftigten des ganzen Betriebes oder einer Abteilung. Derartige Regelungen erklären vermutlich einen Gutteil der Nennungen in dieser Kategorie.

⁷ Laut der Untersuchung von Groß, H./ Schwarz, M. (2009) lag der Ausgleichszeitraum für Kurzzeitkonten 2007 bei 38 Wochen. Die Beschäftigten konnten durchschnittliche Zeitguthaben von 107 Stunden bilden und auf der anderen Seite Zeitschulden bis zu 63 Stunden bilden (diese asymmetrischen Begrenzungen hatte bereits eine frühere Erhebung gezeigt (Seifert 2005)).

Abbildung 5:
Kurzzeit-/Flexikonten nach Ausgleichszeiträumen, nach Branchengruppen (B01)



Basis: Betriebe (1+), n = 4.699 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Hinweis zu den Branchengruppierungen:

Die Branchengruppe „Industrie & Bau“ beinhaltet die WZ 2008-Branchengruppen B bis F, also neben dem Verarbeitenden Gewerbe auch die Bereiche Bau, Energie, Wasser- und Abfallwirtschaft und den (sehr kleinen) Bergbausektor. Die hier als „Dienstleistungen (allgemein)“ klassifizierte Branchengruppe beinhaltet die Sektoren G bis N. Darin finden sich der Handel, das Gaststättengewerbe, das Verkehrs- und Transportwesen, Information und Telekommunikation, das Finanz- und Versicherungswesen und einige sonstige überwiegend privatwirtschaftliche Dienstleistungen.

Die Gruppe der „öffentlichen, sozialen und kulturellen Dienstleistungen“ erstreckt sich auf die NACE Sektoren O, P, Q, R und S. Dies sind Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung, des Bildungs- und Erziehungswesens und des Gesundheits- und Sozialwesens sowie Verbände und kulturelle Einrichtungen. Die Untergruppe 92 „Spiel- und Lotteriewesen“ des Sektors R und die Untergruppen 95 „Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern“ sowie 96 „Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen“ des Sektors T wurden aus inhaltlichen Gründen jedoch zur Gruppe der „Dienstleistungen (allgemein)“ gezählt.

Eine Minderheit von 3% der Betriebe mit Kontenregelungen führt mehrere Typen von Kurzzeit-/Flexikonten parallel (bei der Frage nach den Ausgleichszeiträumen waren Mehrfachnennungen möglich). Dies können sowohl Konten für unterschiedliche Beschäftigtengruppen sein als auch Konten, die unterschiedlichen Zwecken dienen oder aus unterschiedlichen Quellen befüllt werden (z. B. parallel existierende Gleitzeit- und Langzeiturlaubskonten).

Begriffsklärung:

Alle von den Zielpersonen als Gleitzeit-, Überstunden oder Flexikonten bezeichneten Modelle werden im Folgenden in diesem Bericht als „Kurzzeit-/Flexikonten“ bezeichnet. Dies gilt sowohl für Kontenmodelle mit bis zu einjährigem Ausgleichszeitraum als auch für solche, die einen festen Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr oder einen nicht fest definierten Ausgleichszeitraum haben, jedoch von den Befragten als Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten einsortiert wurden und nicht als „Langzeitkonto bzw. Wertguthaben, auf dem größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können“.

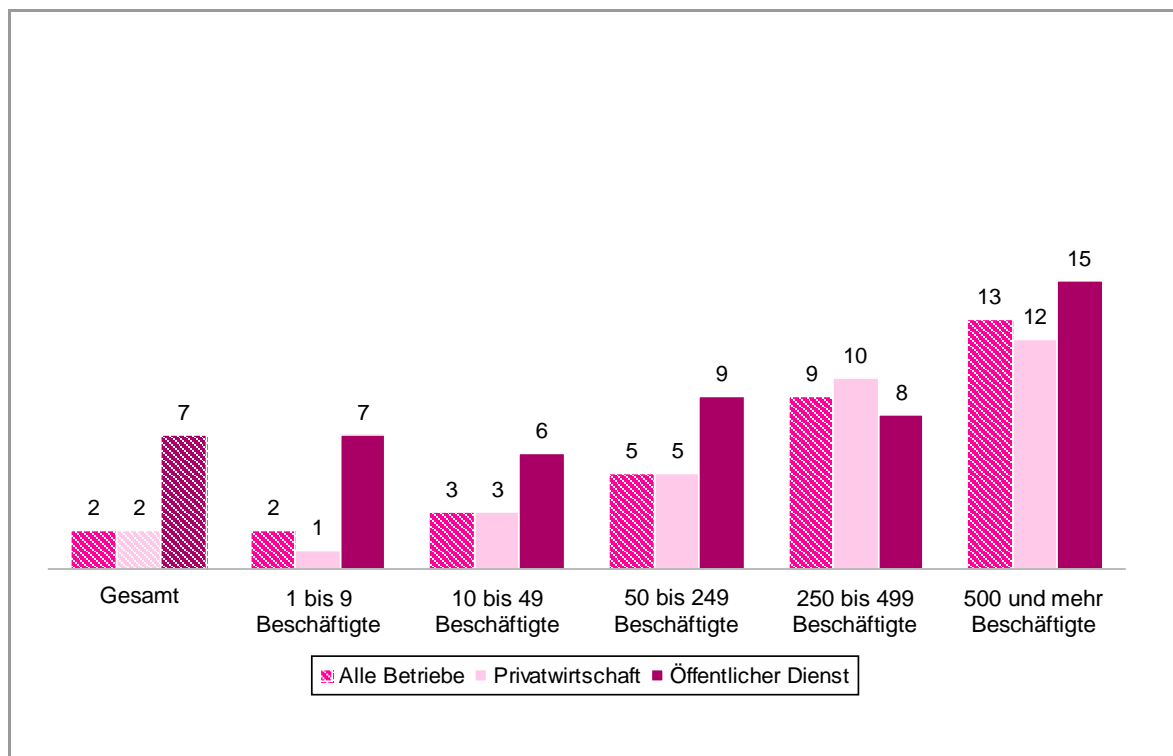
Die in den befragten Betrieben praktizierten Kurzzeit-/Flexikonten sind in aller Regel für einen breiten Teil der Belegschaft zugänglich: Mehr als drei Viertel (77%) der Betriebe mit solchen Kontenregelungen gaben an, alle Mitarbeiter seien berechtigt, dieses Kontenmodell zu nutzen. Im Durchschnitt stehen die Kontenmodelle für 90% der Belegschaft in den Betrieben zur Verfügung.

3.2.3 Verbreitung von Langzeitkonten- bzw. Wertguthaben

„Echte“ Langzeitkonten- oder Wertguthaben, auf denen größere Arbeitszeitguthaben explizit auch mit dem Ziel längerfristiger Freistellungen angespart werden können, werden insgesamt von nur 2% der Betriebe in Deutschland (bzw. 5% der Betriebe mit Kontenregelungen) praktiziert. Allerdings lässt sich auch hier – wie beim Vorhandensein von Arbeitszeitkontenregelungen ganz allgemein – ein deutlicher Zusammenhang mit der Betriebsgröße feststellen: Während nur 2% aller Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten (bzw. 5% der Kleinstbetriebe mit Kontenregelung) ein Langzeitkonto aufweisen, liegt der Anteil bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten um ein Mehrfaches höher (13% aller Betriebe bzw. 14% der Betriebe mit einer Kontenregelung).

Abbildung 6:

Betriebe mit „Langzeitkonto bzw. Wertguthaben, auf dem größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können“, nach Betriebsart und Größenklassen (B01_4)



Basis: Betriebe (1+), n = 4.699 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Neben der Betriebsgröße hat auch die Eigentümerschaft einen deutlichen Einfluss auf die Inzidenz von Langzeitkonten: Betriebe des öffentlichen Dienstes bieten ihren Mitarbeitern solche Konten insgesamt deutlich häufiger an als Betriebe der Privatwirtschaft. Der Unterschied zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst lässt sich besonders bei den kleineren Betriebsgrößen beobachten, bei größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten ergibt sich da-

gegen ein weniger klares Bild. Die relativ hohe Verbreitung im öffentlichen Dienst spiegelt sich auch in der Betrachtung nach Branchen wider: Der von Betrieben des öffentlichen Dienstes dominierte Bereich der Verwaltung und Bildung/Erziehung weist mit 5% den höchsten Anteil an Langzeitkonten auf. Dies ist jedoch teils auch der Tatsache geschuldet, dass Betriebe dieser Branchengruppe im Schnitt deutlich größer sind als Betriebe der meisten anderen Branchengruppen.

Abbildung 7:

Betriebe mit „Langzeitkonto bzw. Wertguthaben, auf dem größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können“, nach Branchen (B01_4)

C – Verarbeitendes Gewerbe n = 1.100	1	■ Langzeitkonten
B, D, E, F – Bau, Wasser, Energie und Abfall n = 340	1	
G – Groß- und Einzelhandel n = 770	3	
H, I, M – Transport, Gastgewerbe und wissenschaftlich technische DL n = 642	2	
J, K, L, N – Kommunikation, Finanzen, Immobilien und sonstige DL „N“ n = 660	3	
O, P – Verwaltung und Bildung/Erziehung n = 482	5	
Q, R, S – Gesundheit, Sozialwesen, Kunst und sonstige DL „S“ n = 705	2	
Buchstabenklassifizierung beruhend auf WZ 2008 DL. = Dienstleistungen		

Basis: Betriebe (1+), n = 4.699 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Unter den Betrieben, die derzeit ein Kurzzeit-/Flexikonto praktizieren, jedoch kein Langzeitkonto eingerichtet haben, planen knapp 4% die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Zukunft. Bezogen auf die Gesamtheit der Betriebe sind es 1% der Betriebe, die solche Pläne hegen. Werden alle diese Pläne zeitnah in die Tat umgesetzt, stiege die Inzidenz von Langzeitkonten von 2% auf 3%. Unter den Betrieben, die eine Einführung planen, sind überproportional viele Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe und aus der öffentlichen Verwaltung. Vor allem aus dem öffentlichen Dienst sind in unmittelbarer Zukunft weitere Langzeitkonten zu erwarten: Während in der Privatwirtschaft nur 3% der Betriebe mit bereits bestehendem Kurzzeitkonto die Einführung eines Langzeitkontos planen, sind es unter den Betrieben des öffentlichen Dienstes 7%.

Langzeitkonten werden eher selten als alleiniges Arbeitszeitkontenmodell geführt: Knapp drei Viertel (73%) der Betriebe, die ein Langzeitkonto praktizieren, haben daneben auch Regelungen zu mindestens einem Kurzzeit-/Flexikontentyp. Lediglich ein gutes Viertel (27%) der Betriebe mit Langzeitkonto praktiziert dies als alleinigen Kontentyp.

Vergleich der Befunde zu Langzeitkonten bzw. Wertguthaben mit anderen Betriebsbefragungen

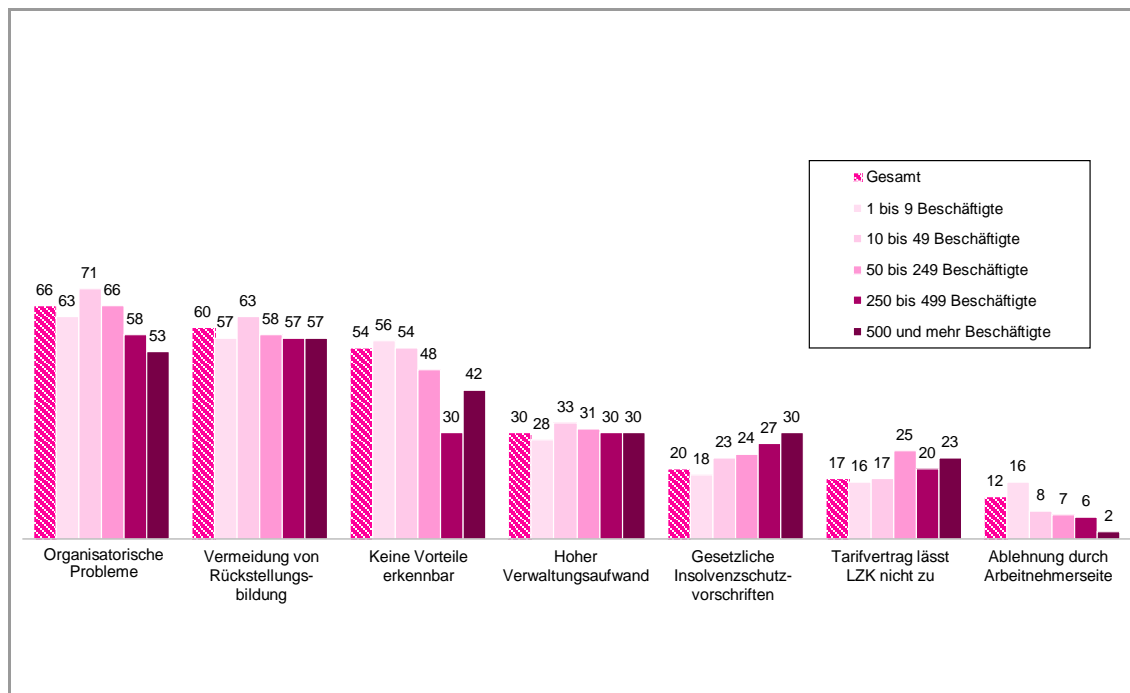
Die Ergebnisse der für diese Evaluation durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung zur Verbreitung von Wertguthaben decken sich grob auch mit einer Mitte 2009 durchgeführten Befragung unter 592 Unternehmen mit 2000 und mehr Beschäftigten des International Tax Institute der Universität Hamburg. Diese Befragung kommt zu einem Anteil von 13% an Unternehmen, die „Vereinbarungen geschlossen [haben], die den Anforderungen des § 7b SGB IV entsprechen“⁸. Schränkt man die Grundgesamtheit der für die Evaluationsstudie durchgeführten Befragung entsprechend ein, so ergibt sich hier für Betriebe der Privatwirtschaft ab 2.000 Beschäftigte ein Anteil von 9%, die Wertguthabenregelungen vereinbart haben. Der Unterschied von 4 Prozentpunkten ergibt sich vermutlich dadurch, dass einmal Betriebe und einmal Unternehmen befragt wurden. Zudem ist unklar, welche Branchen in der vom International Tax Institute der Universität Hamburg durchgeführten Studie eingeschlossen waren.

Gründe für die Nichteinführung von Wertguthaben

Betriebe, die aktuell weder ein Langzeitkonto führen noch dessen Einführung planen, wurden nach den Gründen hierfür befragt. Die am häufigsten genannten Hemmnisse für eine Einführung von Wertguthaben sind organisatorische Probleme (66%) und die Notwendigkeit einer Rückstellungsbildung (60%). Bei letzterer handelt es sich um eine bilanzrechtliche Verpflichtung (z. B. nach § 253 HGB), nicht um eine Anforderung aus dem „Flexi II“-Gesetz. Ein ebenfalls häufig genannter Grund war, dass die Einführung von Langzeitkonten keine erkennbaren Vorteile (gegenüber der aktuellen Kontenlösung) mit sich bringen würde. Alle drei Gründe wurden von Betrieben aller Größenklassen als häufigste Ursachen genannt, wobei große Betriebe ab 250 Beschäftigten jedoch organisatorische Probleme etwas seltener als Hinderungsgrund nannten als kleinere Betriebe.

⁸ Zitiert aus: Personalwirtschaft extra 07/2010, Seite 20

Abbildung 8:
Gründe, weshalb im Betrieb/der Dienststelle keine Langzeitkonten angeboten werden; nach Größenklassen (B09)



Basis: Alle Betriebe (1+), die derzeit Kurzzeitkonten, aber keine Langzeitkonten anbieten oder planen, n = 1.598 Betriebe; Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Hoher Verwaltungsaufwand wurde nur von weniger als einem Drittel der Betriebe mit Kurzzeit-/Flexikontenregelung als Hemmnis gesehen. Angesichts des für Betriebe aller Größenklassen prinzipiell gleich großen Basisaufwands für die Einrichtung und Verwaltung von Wertguthaben erstaunt zunächst, dass kleinere Betriebe dieses Argument nicht häufiger nannten als größere Betriebe, bei denen pro Mitarbeiter gerechnet ein vergleichsweise deutlich höherer Verwaltungsaufwand anfällt. Dies liegt aber möglicherweise daran, dass sich laut Experteneinschätzungen deutlich weniger Klein- als Großbetriebe überhaupt schon intensiver mit dem Thema befassen haben und sich daher des damit verbundenen Aufwands wirklich bewusst sind.

Besonders interessant im Hinblick auf die Evaluation des „Flexi II“-Gesetzes ist, inwiefern gesetzliche Vorschriften als Hemmfaktoren für die Verbreitung von Wertguthaben eine Rolle spielen. Für die Befragung wurden hierzu die Vorschriften zur Insolvenzversicherung herausgegriffen, da sie die für die Betriebe weitaus wichtigste Neuerung in den gesetzlichen Regelungen zu langfristig ausgerichteten Arbeitszeitkonten darstellen dürften. Wie

Abbildung 8 zeigt, gehören die im Zuge von „Flexi II“ verschärften gesetzlichen Vorgaben zum Insolvenzschutz nicht zu den am häufigsten genannten Hemmfaktoren. Dennoch spielen die gesetzlichen Regelungen bei der Entscheidung gegen ein Wertguthaben durchaus eine Rolle: immerhin jeder fünfte Betrieb mit bestehender Kurzzeit-/Flexikontenregelung gibt die gesetzlichen Bestimmungen als Hemmnis an. Auffallend ist dabei, dass dieses Argument umso häufiger genannt wird, je größer der Betrieb ist.

In immerhin knapp einem Fünftel (17%) der Betriebe mit Tarifbindung stehen tarifvertragliche Regelungen der Einführung von Wertguthaben im Wege. Dieses Argument wurde etwa gleich häufig von Betrieben mit Branchentarifvertrag wie von Betrieben mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag genannt. Betrachtet man nur die Firmen mit Branchentarifvertrag näher, so zeigt sich, dass insbesondere Firmen des Wirtschaftszweigs N „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ und Firmen der Baubranche (Wirtschaftszweig F) überproportional häufig berichten, ihr Tarifvertrag lasse eine Einführung von Wertguthaben nicht zu⁹.

Ablehnung der Arbeitnehmerseite spielt als Hinderungsgrund erwartungsgemäß kaum eine Rolle, zumal die Einführung von Regelungen zu Arbeitszeitkonten ja in der Regel keine Verpflichtung zur Nutzung dieses Zeitmodells beinhaltet, sondern lediglich ein Angebot darstellt. Entsprechend gaben auch nur 12% der Betriebe „Weil die Arbeitnehmerseite dagegen ist“ als Hinderungsgrund an.

3.2.4 Übergangsformen zwischen Kurzzeit-/Flexikonten und Langzeitkonten bzw. Wertguthaben

Kontenführung in Entgelteinheiten

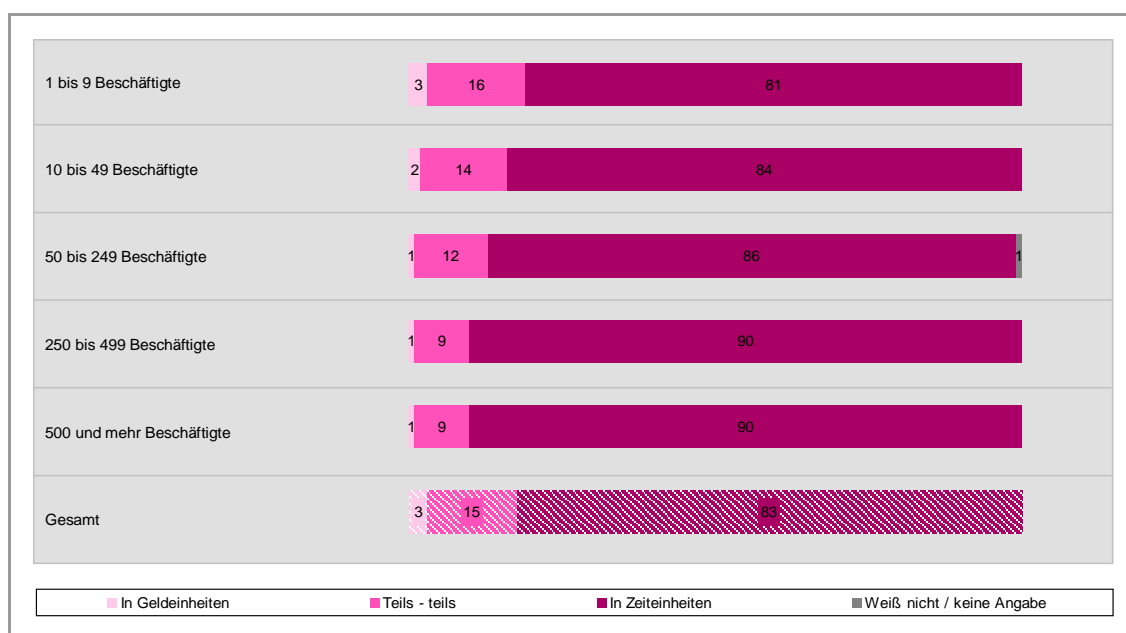
Eines der Merkmale von Wertguthaben, die der Definition des „Flexi II“-Gesetzes entsprechen, ist die Führung der Konten in Geld- statt in Zeiteinheiten. In § 7d SGB IV heißt es hierzu: *„Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf anfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.“* Allerdings gelten hier für bereits vor Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes abgeschlossene Vereinbarungen Sonderregelungen, die eine Weiterführung in Zeiteinheiten ermöglichen. Auch Neuverträge können in Zeit geführt werden, wenn sie auf einer vorhergehenden Vereinbarung (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) fußen, die dies vorsieht (§ 116 SGB IV). Klassische Gleitzeit- oder Flexikonten können dagegen grundsätzlich entweder in Geld- oder in Zeiteinheiten geführt werden, wobei sich insbesondere bei kurzfristiger orientierten Flexikonten, die regelmäßig durch Abbau der Stundensalden über Freistellungen ausgeglichen werden müssen, eine Führung in Zeiteinheiten anbietet, da sie keinen Umrechnungsaufwand erfordert.

⁹ In den übrigen Wirtschaftszweigen wurde dieses Argument von tarifgebundenen Firmen entweder weniger häufig genannt oder die Anzahl tarifgebundener Firmen mit bestehender Kurzzeitkontenregelung ist zu gering, um auf dieser Basis repräsentative Aussagen ableiten zu können. Auch die für die Wirtschaftszweige N und F getroffenen Aussagen sind mit Vorbehalt zu interpretieren, da sie ebenfalls auf einer relativ geringen Teilfallzahl von n = 57 bzw. n = 70 Fällen beruhen.

Die überwiegende Mehrzahl (83%) der Kurzzeit-/Flexikonten wird erwartungsgemäß in der Tat in Zeiteinheiten geführt. Nur eine Minderheit von 3% der Betriebe führt diese Konten in Geldeinheiten. Ein überraschend hoher Anteil an Betrieben mit solchen Kurzzeit-/Flexikonten (15%) gab jedoch an, diese teils in Geld- und teils in Zeiteinheiten zu führen. Sowohl generell in Geldeinheiten geführte als auch Mischformen aus in Geld- und Zeiteinheiten geführten Kurzzeit-/Flexikonten sind in kleineren Betrieben etwas häufiger anzutreffen als in Großbetrieben.

Abbildung 9:

Führung des Kurzzeit-/Flexikontos in Geld- oder in Zeiteinheiten (B06)



Basis: Betriebe (1+), die Kurzzeitkontenregelungen haben; Stichprobengröße: $n = 2.037$ Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Innerhalb der als „Kurzzeitkonten“ definierten Regelungen ist die Kontenführung in Geldeinheiten insbesondere bei Kurzzeit-/Flexikonten mit einem fest definierten Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr anzutreffen: Immerhin 9% der Konten dieses Typs werden ausschließlich in Geldeinheiten geführt (Tabelle 5). Unter den Kurzzeit-/Flexikonten ohne fest definierten Ausgleichszeitraum wird dagegen kein nennenswerter Anteil in Geldeinheiten geführt. Allerdings findet sich hier – wie auch bei den Konten mit einem Ausgleichszeitraum bis zu einem Jahr – ein beträchtlicher Anteil, der angibt, die Konten „teils in Geld- und teils in Zeiteinheiten“ zu führen. Was sich genau hinter dieser im Interview nicht proaktiv angebotenen Mischform verbirgt, ist unklar. Möglicherweise handelt es sich dabei um Konten, die für außertarifliche Mitarbeiter in Geldeinheiten und für die restliche Belegschaft in Zeiteinheiten geführt werden. Denkbar ist auch, dass es sich dabei teilweise um Konten handelt, die für Mitarbeiter, die bereits vor Inkrafttreten von „Flexi II“ ein Konto eingerichtet hatten, als Altkonten in Zeit weitergeführt werden, für neue Nutzer dagegen in Entgeltform.

Tabelle 5:

Wird das bei Ihnen praktizierte Arbeitszeitkonto in Geld- oder in Zeiteinheiten geführt? (B06)

	In Zeiteinheiten	In Geldeinheiten	Teils-teils
Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto mit einem Ausgleichszeitraum von maximal 1 Jahr	83%	3%	14%
Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto mit einem fest definierten Ausgleichszeitraum von mehr als 1 Jahr	85%	9%	6%
Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto ohne fest definierten Ausgleichszeitraum	83%	0%	16%

Basis: Betriebe (1+), die Kurzzeitkontenregelungen haben

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

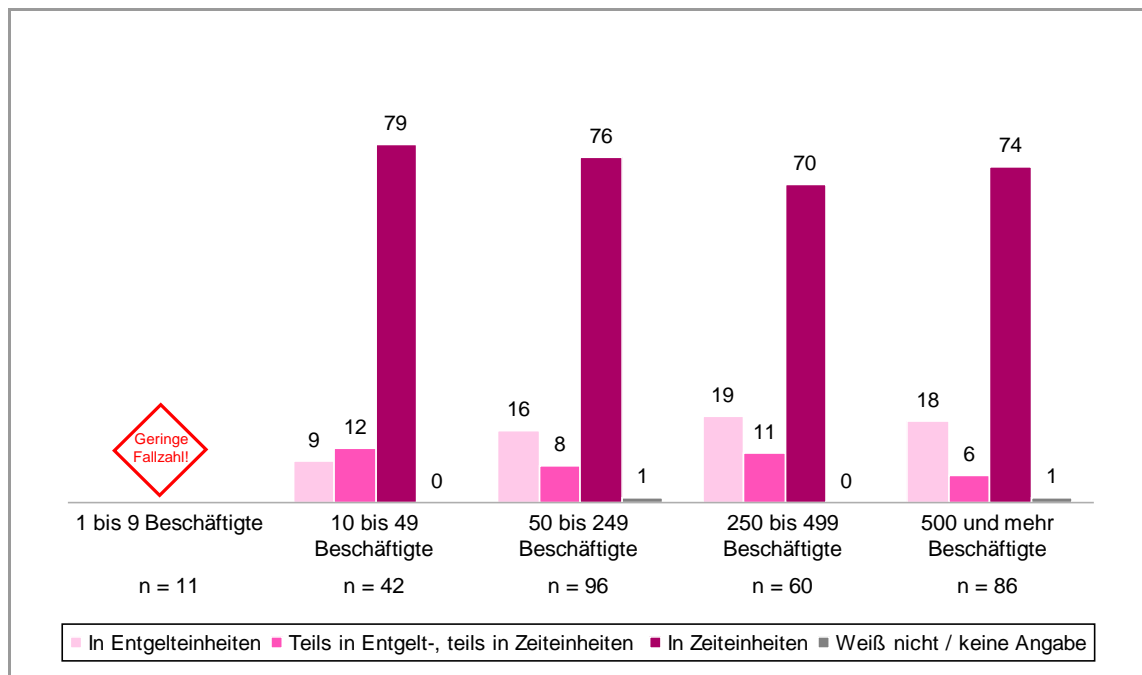
Stichprobengröße: n = 2.037 Betriebe

Bei den von den Betrieben als Langzeitkonten bzw. Wertguthaben eingestuftten Arbeitszeitkontenregelungen ist die Führung in Geldeinheiten zwar etwas häufiger anzutreffen. Doch auch die Langzeitkonten werden von einer überwiegenden Mehrheit der Betriebe nach wie vor in Zeiteinheiten geführt: Unter den Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten gaben drei Viertel an, die Langzeitkonten in Zeit zu führen, lediglich 16% der Betriebe führten sie vollständig in Geldeinheiten. 8% gaben eine Führung teils in Geld- und teils in Zeiteinheiten an. Gut ein Drittel der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten, die ihre Konten ganz oder zumindest teilweise in Geldeinheiten führen, hatten im Rahmen des „Flexi II“-Gesetzes Änderungen an ihren Langzeitkonten vorgenommen, knapp 60% jedoch nicht. Dies bedeutet, dass unter den zum Befragungszeitpunkt zumindest teilweise in Geld geführten Konten mehr als die Hälfte bereits vor Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes in Geld geführt worden ist.

Die Führung in Zeiteinheiten ist für Langzeitkonten, die bereits vor Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes Bestand hatten, nach wie vor gesetzeskonform und der Großteil der derzeit praktizierten Konten dürfte bereits vor diesem Zeitpunkt existiert haben. Die hohe Zahl an in Zeit geführten Langzeitkonten zeigt, dass die Bereitschaft der Betriebe, bestehende in Zeiteinheiten geführte Konten auf eine Führung in Geldeinheiten umzustellen, offenbar sehr begrenzt ist. Die Richtungsentscheidung des Gesetzes, mit der Verpflichtung zu einer generellen Führung der Wertguthaben in Geldeinheiten Einheitlichkeit zu schaffen, wird durch den unbefristet geltenden Bestandsschutz für bereits bestehende Konten daher – dem Gesetzgeber bewusst – kurz- und mittelfristig nicht zu einer vollständigen oder weit überwiegenden Wertguthabenführung in Geld führen. Zwar dürften unter den Betrieben, die ihre Langzeitkonten in Zeit führen, auch eine Reihe von Betrieben sein, die ihr Konto nicht dem Geltungsbereich des „Flexi II“-Gesetzes zurechnen. Allerdings überwiegt die Kontenführung in Zeiteinheiten auch bei den Betrieben, die explizit schriftliche Wertguthabenvereinbarungen geschlossen haben: Selbst unter dieser Teilgruppe führt nur gut jeder fünfte (21%) das Konto in Entgelteinheiten, weitere 6% führen es teils in Geld und teils in Zeiteinheiten und fast drei Viertel (72%) ausschließlich in Zeiteinheiten.

Abbildung 10:

Wird das bei Ihnen praktizierte Langzeitkonto in Entgelt- oder in Zeiteinheiten geführt?, nach Größenklassen (C11)



Basis: Betriebe (1+) mit Langzeitkonten bzw. Wertguthaben, n = 295 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Freistellungsmöglichkeiten von mehr als einem Monat

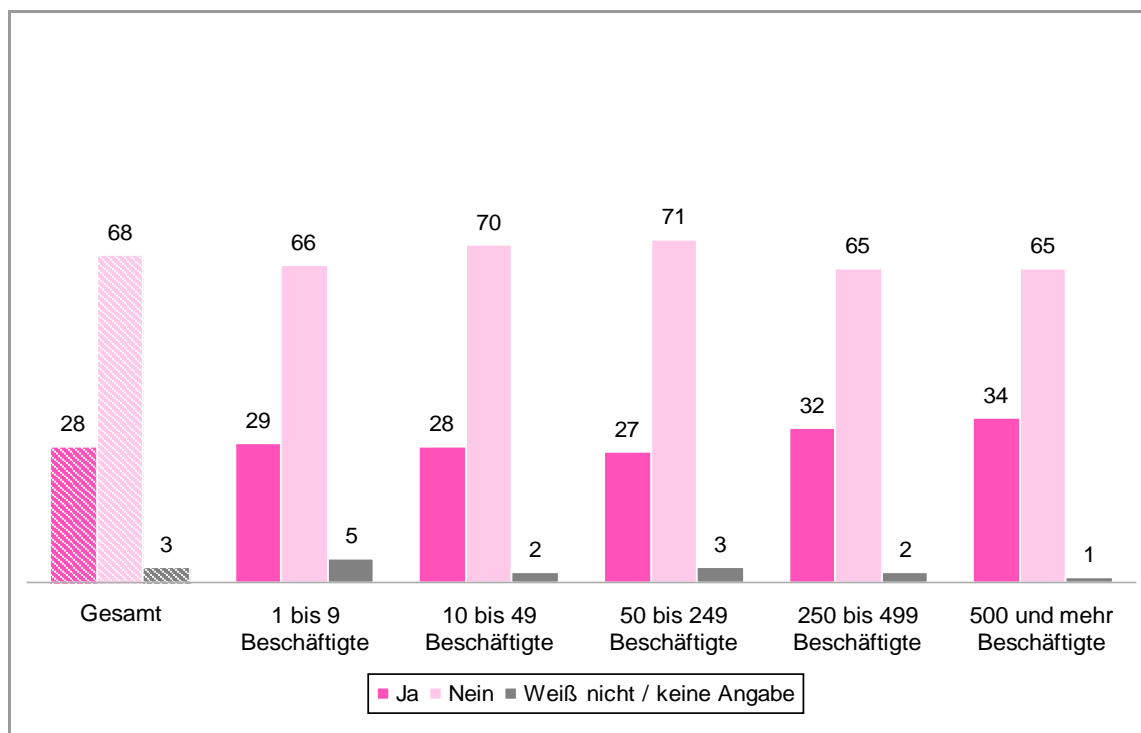
Inwieweit ein Arbeitszeitkonto längerfristige Planungen für die Arbeitnehmer erlaubt, hängt vom vereinbarten Ausgleichszeitraum, dem ansparbaren Stundenvolumen (das in dieser Befragung nicht erhoben wurde) und den möglichen Verwendungszwecken sowie davon ab, inwieweit die Kontenregelung längere Freistellungen am Stück ermöglicht. Konten, die Freistellungsphasen von mehr als einem Monat erlauben, haben tendenziell einen längerfristigen Charakter, auch wenn sie vom Betrieb nicht als Langzeitkonten betrachtet werden. Je nach durchschnittlicher Wochenarbeitszeit erfordert eine einmonatige Freistellung durch Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto die Ansammlung von Guthaben von mindestens 140 bis 160 Stunden. Bei Konten dieser Größenordnung stellen sich in mancherlei Hinsicht ähnliche Probleme wie bei den explizit als Langzeitkonten angelegten Formen: Auch hier erreichen die angesparten Guthaben der Mitarbeiter leicht Dimensionen, die im Falle einer Insolvenz eine beträchtliche finanzielle Einbuße für die Mitarbeiter (und die Sozialkassen) darstellen können und auch hier wirft ein Arbeitgeberwechsel die Problematik auf, was mit den angesparten Guthaben geschehen soll.

Gemäß den Ergebnissen der Betriebsbefragung ist es in fast 3 von 10 Betrieben (28%) möglich, im Rahmen der Kurzzeitkontenregelung Freistellungen von mehr als einem Monat in Anspruch zu nehmen. Bei Gleitzeit- Flexi- und Überstundenkonten mit einem fest definierten

Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr sind mehr als einmonatige Freistellungen besonders häufig möglich – hier erlaubt dies die Kontenregelung in mehr als jedem zweiten Betrieb (58%). Doch auch bei Konten mit undefiniertem oder maximal einjährigem Zeitraum wird diese Option noch in mindestens jedem vierten Betrieb eingeräumt (31% bzw. 25%).

Abbildung 11:

Ist es im Rahmen dieser bei Ihnen praktizierten Arbeitszeitkontenregelung/ Kurzzeitkontenregelung möglich, Freistellungen von mehr als einem Monat in Anspruch zu nehmen?, nach Größenklassen (B05)



Basis: Betriebe (1+) mit Kurzzeit-/Flexikonto, n = 2.037 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Seit 2009 führen aus Guthaben von Kurzzeit-/Flexikonten ermöglichte Freistellungen von mehr als einem Monat dazu, dass nach Ablauf der Monatsfrist automatisch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung endet. Ohne Verlust des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenstatus sind Freistellungen von mehr als einem Monat seitdem nur noch für Konten möglich, die dem Wertguthabenbegriff des „Flexi II“-Gesetzes entsprechen (§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV). Damit sollen Betriebe, auf deren Konten größere Zeitvolumina angespart sind, zur Umwandlung solcher Konten in Wertguthaben nach dem „Flexi II“-Gesetz veranlasst werden.

Wie oben dargestellt, hat die Betriebsbefragung allerdings ergeben, dass zahlreiche Betriebe Entnahmen von mehr als einem Monat aus dem Kurzzeit-/ Gleitzeitkonto erlauben. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass Betriebe, die solche Freistellungen aus dem Kurzzeit-/ Flexikonto erlauben, die zwangsweise Beendigung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses für ihre Arbeitnehmer dadurch umgehen, dass sie längere Freistellungsphasen

durch einzelne eingeschobene Arbeitstage kurz unterbrechen¹⁰. Wenn dagegen diese Betriebe tatsächlich Freistellungen von mehr als einem Monat erlauben, ohne diese kurzzeitig vor Monatsablauf zu unterbrechen, können sich daraus für die betreffenden Mitarbeiter durch den Herausfall aus der Sozialversicherung problematische Konsequenzen ergeben.

Schriftliche Wertguthabenvereinbarungen

Das „Flexi II“-Gesetz fordert für den Aufbau von Wertguthaben in § 7b Nr. 1 SGB IV explizit den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung. Unter den befragten Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten, die derzeit eine Langzeitkontenregelung praktizieren, schließen eigenen Angaben zu Folge rund zwei Drittel schriftliche Wertguthabenvereinbarungen ab. Ein Drittel der Betriebe schließt solche Vereinbarungen dagegen nicht ab und plant mehrheitlich auch nicht, dies in Zukunft zu tun. Lediglich 2% der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten, die zwar Langzeithaben, jedoch keine schriftlichen Wertguthabenvereinbarungen haben, plant deren Abschluss für die Zukunft. Unter kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten schließt etwas weniger als die Hälfte schriftliche Wertguthabenvereinbarungen ab.

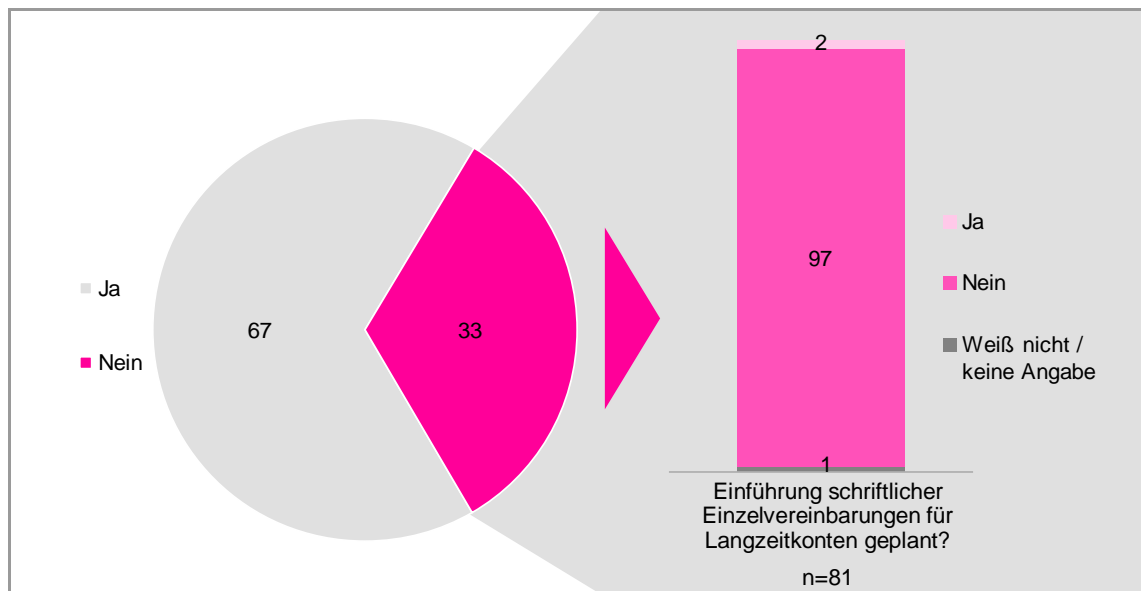
Das Kriterium der schriftlichen Vereinbarung wird somit zwar von einer Mehrheit der Betriebe, die ein Langzeitkonto bzw. Wertguthaben führen, erfüllt, doch gibt es insbesondere unter den kleineren Betrieben nach wie vor viele, die dies nicht tun. Dies liegt nicht etwa nur an mangelnder Kenntnis der „Flexi II“-Gesetzes: Zwar haben Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten, die das Gesetz kennen, zu 76% eine Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen während es bei Betrieben ohne Gesetzeskenntnis nur 59% sind. Jedoch schließt immerhin ein knappes Viertel (24%) der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten trotz „Flexi II“ Kenntnis keine Wertguthabenvereinbarungen ab. Dies kann daran liegen, dass sie dieses Detail nicht für wichtig halten. Oder aber daran, dass sie versuchen wollen, ihr Langzeitkonto nicht als Wertguthabenkonto nach dem „Flexi II“-Gesetz zu führen¹¹.

¹⁰ Dieser Ausweg wird Betrieben vom BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) in einem Schreiben der Reihe „kompakt“ vom September 2010 sogar ausdrücklich nahegelegt: „Bis zu einer endgültigen Klärung ist in Fällen, in denen es zu einer Freistellung von mehr als einem Monat aus Flexikonten kommen sollte, zu erwägen, den Fortbestand eines Beschäftigungsverhältnisses im sozialversicherungsrechtlichen Sinne zu gewährleisten, indem die Freistellung vor Ablauf eines Monats kurz unterbrochen wird.“ (BDA kompakt, September 2010, Seite 2),

¹¹ Interessant: Unter den insgesamt n=35 Betrieben, die angaben, das Flexi II Gesetz zu kennen, aber schriftliche Wertguthabenvereinbarungen weder abzuschließen noch dies planen, sind nur 7 Betriebe, die eine Nutzung ihres Kontos zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen ausschließen. Die restlichen 28 Betriebe machen entweder keine Nutzungseinschränkungen oder lassen explizit den Ausgleich von Auslastungsschwankungen als Entnahmestück zu. Bedenken, diesen Entnahmestück künftig ausschließen zu müssen, könnten hier eine Rolle bei der Entscheidung gespielt haben, keine Wertguthabenvereinbarungen abzuschließen.

Abbildung 12:

Existenz schriftlicher Wertguthabenvereinbarungen bzw. Planung der Einführung solcher Vereinbarungen (C09 & C10)



Basis: Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten und mit Langzeitkonten bzw. Wertguthaben, n = 242 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Fließende Übergänge zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten

Eine beträchtliche Anzahl an Betrieben praktiziert demnach Gleitzeit-, Flexi- und Überstundenkonten, die mit der Führung in Geldeinheiten und der Ermöglichung von Freistellungen über mehr als einen Monat wichtige Kriterien für die im „Flexi II“-Gesetz zugrunde gelegte Definition von Wertguthaben bzw. Langzeitkonten aufweisen, aber von den Betrieben nicht unter diese Begriffe gefasst werden.

Die Übergänge zwischen den verschiedenen Spielarten von Kurzzeit-/Flexikonten auf der einen Seite und den explizit zur Ansparung größerer Zeitvolumina vorgesehenen Langzeitkonten sind somit vielfach fließend. Dies erschwert eine Beurteilung der Wirksamkeit des „Flexi II“-Gesetzes beträchtlich. Es drängt sich die Frage auf, wie Kontenregelungen, die von den Betreibern nicht als Langzeitkonten im Sinne des „Flexi II“-Gesetzes betrachtet werden, aber einige der hierfür konstituierenden Merkmale aufweisen, für die Evaluation zu behandeln sind: Handelt es sich dabei primär um klassische Kurzzeit-/Flexikonten, deren Zweck in erster Linie der Ausgleich von Auslastungsschwankungen ist und die dadurch per Definition nicht in den Geltungsbereich des „Flexi II“-Gesetzes fallen? Oder sind diese als Konten zu betrachten, die eigentlich unter das „Flexi II“-Gesetz fallen sollten, aber einzelnen Anforderungen der Wertguthabendefinition nach dem „Flexi II“-Gesetz nicht genügen?

Zu dieser Problematik trägt auch die verwirrende begriffliche Vielfalt an Bezeichnungen für verschiedene Arbeitszeitkontenformen bei (vgl. hierzu auch Kapitel 2.1). Der vom „Flexi II“-Gesetz genutzte Begriff der „Wertguthaben“ bzw. „Wertguthabenvereinbarungen“ ist nur eine

von vielen Bezeichnungen für Arbeitszeitkonten mit langfristigem Horizont. Ein mindestens ebenso gängiger Begriff ist der des „Langzeit(arbeitszeit)kontos“, der unterschiedlich definiert wird – zum Teil werden darunter alle Kontenregelungen gefasst, deren Ausgleichszeitraum ein Jahr übersteigt, zum Teil wird der Zweck des langfristigen Ansparens als zentrales Definitionskriterium betrachtet. Auch der Begriff des „Lebensarbeitszeitkontos“ wird nicht selten für langfristig orientierte Konten verwendet, insbesondere wenn deren Ansparziel in erster Linie (oder ausschließlich) die vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens darstellt. Weiterhin erfreut sich der (steuerrechtliche) Begriff des „Zeitwertkontos“ zunehmender Beliebtheit.

3.3 Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben

Die meisten Unternehmen der Stichprobe praktizieren mehrere Arbeitszeitkontenmodelle (Gleitzeitkonten, Flexi- bzw. Arbeitszeitkonten zum Auffangen von Produktionsschwankungen, Langzeitkonten) parallel. Stark verbreitet in den Unternehmen sind in der Regel Konten, die zum Auffangen von Produktionsschwankungen dienen sowie Gleitzeitkonten, deren Ziel es ist den Mitarbeitern, zumindest in gewissen Grenzen, Zeitsouveränität zu bieten (siehe zusammenfassend Tabelle 6, Spalten 2 und 4). Kontenlösungen zum Ausgleich für Produktionsschwankungen firmieren häufig unter dem Namen Flexi-Konto oder Sicherheitskonto und sind vor allem im Verarbeitenden Gewerbe zu finden. Keines der untersuchten Dienstleistungsunternehmen hatte ein solches Konto eingerichtet.

Gleitzeit- und Sicherheitskonten weisen häufig einen Bezug zueinander auf, so haben letztere in einigen Unternehmen Priorität und müssen zuerst bedient werden, bevor das individuelle Konto gefüllt werden kann, oder es muss ein Teil von Mehrarbeit in das Sicherheitskonto eingehen bis dies gedeckt ist (vgl. *Tabelle 6*, Spalte 4).

Während Kurzzeit-/Gleitzeitkonten von der Belegschaft meist sehr gut angenommen werden, stehen die Beschäftigten Wertguthaben ungleich kritischer gegenüber, das belegen die in vgl. *Tabelle 6*, (Spalte 6) dargestellten Nutzungsquoten. Die Gründe für diese kritische Haltung sind vielfältig:

- Bei Kontenlösungen, die nur den rentennahen Ausstieg zum Ziel haben, wird z. B. kritisiert, dass das angesparte Guthaben auch im Notfall nicht für andere Zwecke ausgezahlt werden könne.
- In einigen Fällen stehen die Wertguthaben in Konkurrenz zur betrieblichen Altersversorgung. Mitarbeiter mit begrenzten freien Einkommen sehen sich gezwungen zwischen den Alternativen zu wählen.
- Die Beschäftigten bevorzugen eigene Anlageformen am Kapitalmarkt.
- Die Beschäftigten sehen keinen Sinn darin, Geld oder Zeit langfristig zu binden, „da man nie weiß, was die Zukunft so bringt“.

Dabei scheint die Nutzung im Verarbeitenden oder Produzierenden Gewerbe stärker verbreitet zu sein, als es im Dienstleistungsbereich der Fall ist. Einzige Ausnahme stellt in der vorliegenden Stichprobe das Unternehmen aus dem Verkehrswesen dar¹².

Die Bereitschaft der Beschäftigten, Wertguthaben zu vereinbaren, hängt offensichtlich in nicht geringem Maße von betrieblichen bzw. tariflichen Grundfinanzierungen ab, wie sie der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ von 2008 für die chemische Industrie bietet. Im Betrieb C haben 40% und im Betrieb B sogar 96% der Beschäftigten eine Vereinbarung abgeschlossen. Die hohe Beteiligungsquote im Betrieb B dürfte vor allem auf den hohen finanziellen Anreiz zurückzuführen sein, den der Betrieb über den tariflich vereinbarten Betrag hinaus leistet.

Den Unternehmen liegen nicht durchgehend Informationen darüber vor, welche Beschäftigtengruppen, unterteilt nach Geschlecht, Altersgruppe und Qualifikation die Wertguthaben besonders nutzen. Eine Ausnahme bilden zwei der befragten Chemieunternehmen (A und C), die die Beteiligungsquoten nach Jahrgängen ausgewertet haben. Bei Chemieunternehmen C lässt sich zeigen, dass es vor allem die Jahrgänge zwischen 1956 und 1970 sind, die sich am Wertguthaben beteiligen (zwischen 40 und 48% der jeweiligen Alterskohorten). In den älteren Jahrgängen ab 1955 sinkt die Beteiligung auf Werte zwischen 6 und 15% ab, jüngere Jahrgänge nutzen das Konto zu ungefähr einem Drittel. Ansonsten scheint die Faustregel zu gelten, dass es eher Hochqualifizierte und – so sie berechtigt sind, am Wertguthaben teilzunehmen – außertariflich Beschäftigte, die ein Wertguthaben aktiv nutzen. Belegen lässt sich diese Annahme mit den Daten des Chemieunternehmens A, von dem als einzigem Unternehmen systematische Untergliederungen nach verschiedenen Gruppen vorliegen. Bezüglich der Geschlechterverteilung ist zunächst festzustellen, dass sie in etwa den Proportionen der Grundgesamtheit entspricht. Der Frauenanteil in Chemieunternehmen A beträgt rund 33%, die Quote bei den Nutzerinnen liegt bei rund 28%. Wie in Chemieunternehmen C, sind es vor allem die 40-60jährigen, die das Langzeitkonto aktiv nutzen, außerdem die Höherqualifizierten. Auffällig ist, dass in diesem Unternehmen die Gruppe, die man insbesondere von dem Langzeitkonto profitieren lassen wollte, nämlich die Beschäftigten in vollkontinuierlicher Wechselschicht, nur sehr zögernd von dem Konto Gebrauch macht und selbst eine von dem Unternehmen zur Verfügung gestellte Anschubfinanzierung nicht durchgängig abrufen. Anders sieht es dagegen in den beiden anderen Betrieben der chemischen Industrie aus, wo vor allem Beschäftigte mit Wechselschichtarbeit und Handwerker, die ebenfalls starken Belastungen ausgesetzt sind, Wertguthaben vereinbart haben.

¹² Der befragte Verkehrsbetrieb gehört zum Öffentlichen Dienst.

Tabelle 6:
Ausgestaltung und Verbreitung verschiedener Arbeitszeitkonten

Unternehmen	Art des Kontos	Geführt in	Ansparmöglichkeit	Nutzerkreis	Nutzungsquote	Konto eingeführt	Ziel
Automobil	Flex-Konto	Zeit	Mehrarbeit (+/- 380 Std.)	Tarif-MA	100%		Ausgleich Produktionsschwankungen
	Langzeitkonto	Zeit	Bezahlanteil der Mehrarbeit (unbegrenzt)	Tarif-MA	40-50%		Zur individuellen Verfügung
	Zeitwertkonto	Geld	Eingeschränkter Übertrag aus dem Individuellen Langzeitkonto, Sonderurlaubstage, Teile des Bruttoentgelts (limitiert), Bonuszahlungen und Prämien	Alle MA	60-70%*	1998	Rentennahe Freistellung
Bank A	Langzeitkonto (Zeitwertkonto)	Geld	Teile des Entgelts (Grenzwerte), Sonderzahlungen, Boni	Alle Beschäftigte	11%	2007	Alle Freistellungsmöglichkeiten
Bank B	Gleitzeitkonto	Zeit	-20 bis +40 Stunden				
	Langzeitkonto	Geld	Wandlungen aus laufendem Gehalt (bis 800€), Sonderzahlungen; angeordnete Mehrarbeit	Alle MA mit unbefristeten Vertrag	13%	2007	Alle Freistellungsmöglichkeiten mit Ausnahme der Reduzierung der Arbeitszeit
Chemieunternehmen A	Gleitzeit und Mehrarbeitszeitkonto	Zeit					Flexible Ausgleichsmöglichkeiten
	Langzeitkonto	Geld	Tarifgehalt (Mindest- und Obereinbringungsgrenze), variable und individuelle Einmalzahlungen, tarifliche Schichtzulagen, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Urlaub (über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgehende Tage)	Alle MA mit unbefristetem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme von MA in Altersteilzeit, in gekündigtem Arbeitsverhältnis und Probezeit	30%	2008	Qualifizierung, Vorzeitiger Ruhestand
Chemieunternehmen B	Überstundenkonto	Zeit	Angeordnete Mehrheit				
	Jahresarbeitszeitkonten	Zeit	Saisonbedingte Phasen der Mehrarbeit				

Unternehmen	Art des Kontos	Geführt in	Ansparmöglichkeit	Nutzerkreis	Nutzungsquote	Konto eingeführt	Ziel
	3-Jahreskonten	Zeit					
	Langzeitzeitkonto	(Geld)	(300EUR p.A. + Sonderzahlung von betrieblicher Seite, bis zu 8 über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaubstage, die tarifliche Altersfreizeit, Bonus, Prämien)	(alle Beschäftigte, mit Ausnahme kurzfristig Beschäftigter)	96%	2011 (vereinbart: 2010)	Rentennahe Freistellung
Chemieunternehmen C	Gleitzeitkonto						
	Langzeitkonten	Geld	Bis zu 10% d. Entgelts, Zulagen und Zuschläge, übertarifliche Einmalzahlungen, bis zu 5 Tage Resturlaub, Zeitausgleich für Mehrarbeit, Altersfreizeit (in Ausnahmefällen Zeitguthaben)	Alle Tarif-, AT-/LA-MA, mit Ausnahme Konzernführungskräfte, Befristete, MA in Probezeit, Azubis etc.	40%	2007	Weiterbildung/ Qualifizierung, Vorzeitiger Ruhestand
Druckereibetrieb	Firmenzeitkonto	Zeit	Die Hälfte aller Überstunden werden diesem Konto gutgeschrieben (+/-120 Std.)				Abfederung saisonaler Auftragsschwankungen
	Privates Zeitkonto	Zeit	+160 Std				Freizeitausgleich
	Zeitwertkonto	Geld	Zeit- und Geldeinheiten	Alle Beschäftigte	5%	2010	Alle Freistellungsmöglichkeiten mit Ausnahme Sabbatical
IT	Jahresgleitzeitkonto	Zeit	Schwankungen der Regelarbeitszeit, ist nach oben offen, wird aber einmal im Jahr auf 16 Std. gekappt	Alle MA	Im Prinzip 100%		Arbeitszeit-Flexibilisierung/ Zeitautonomie für die Beschäftigten
	Mehrarbeitskonto	Zeit	Alle Stunden, die außerhalb der täglichen Regelarbeitszeit liegen (WE-Arbeit, Nachtarbeit)	Alle MA mit Mehrarbeit	Im Prinzip 100%		
	Langzeitkonto	Geld	Mehrarbeit (Übertragung aus Mehrarbeitskonto, Entgeltanteile, Urlaubsgeld, Boni, Sonderzahlungen)	Alle MA	5%	2008	Alle Freistellungsmöglichkeiten

Unternehmen	Art des Kontos	Geführt in	Ansparmöglichkeit	Nutzerkreis	Nutzungsquote	Konto eingeführt	Ziel
Luft- und Raumfahrt	Arbeitszeitkonto	Zeit	Zeit (grundsätzlich -50 bis +100 Std., davon Übertragung von grundsätzlich 10 Std. pro Monat auf das Sicherheitskonto oder das Wertkontensystem	Tarif-MA			Arbeitszeitflexibilisierung/ Zeitautonomie für die Beschäftigten
	Sicherheitskonto	Zeit	Wird aus AZ-Konto gespeist (+/-150 Std.)	Tarif-MA			Ausgleich Kapazitätsschwankung
	Langzeitkonto	Geld	Zeit, Mehrarbeit (ohne Zuschläge) Entgeltanteile	Alle MA	37%	2003	Rentennahe Freistellung
Postbearbeiter (Investitionsgüter)	Zeitwertkonto	Geld	Entgeltbestandteile bis zur gesetzlichen Grenze, angeordnete Mehrarbeit, bis zu 10 Tagen Resturlaub (außerhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs), Bonus, jährlicher Zuschuss des Arbeitgebers 400 €	alle MA (außer Auszubildende, befristete Beschäftigte)	50% nutzen nur den AG-Zuschuss, 5% stellen auch eigene Anteile ein	2008	Sabbatical, Reduzierung der AZ, Rentennahe Freistellung
Verkehrsgesellschaft (ÖD)	Kurzzeitkonto	Zeit	In Zeit umgewandelte Zeitzuschläge, Rufbereitschaftszeiten, sonstige Zeitgutschriften (gedeckt +/- 78 Std.) binnen eines Jahres auszugleichen	Alle MA	Im Prinzip 100%		Arbeitszeit-Flexibilisierung/ Zeitautonomie für die Beschäftigten
	Langzeitkonto	Zeit	Umbuchungen aus dem Kurzzeitkonto, in Zeit umgewandelte Zeitzuschläge	Alle MA	32%	2006	Alle Freistellmöglichkeiten
Versicherung	Gleitzeitkonto	Zeit	Zeit (+/- 40 Std.)	Tarifliche MA	Im Prinzip 100%		Arbeitszeit-Flexibilisierung/ Zeitautonomie für die Beschäftigten
	Zeitwertkonto	Geld	Entgeltanteile (max. 3 Monatsbezüge + halber Bonus)	AT	10%	2007	Vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand

3.4 Ergebnisse der Experteninterviews

Weder Gewerkschaften noch Arbeitgeberverbände haben, mit Ausnahme der chemischen Industrie, verlässliche Angaben über die Verbreitung von Wertguthaben in den Unternehmen bzw. Informationen über die Nutzer dieser Konten. Nach den Erfahrungen der interviewten Unternehmensberater und Finanzdienstleister hat das neue „Flexi II“ nicht zu einer verstärkten oder stärkeren Einführung von Wertguthaben geführt, einige sprechen in diesem Zusammenhang sogar von Hemmnissen bei der Einführung aufgrund von „Flexi II“. Zwar berichten zwei Unternehmensberater davon, dass in jüngerer Zeit vermehrt Anfragen zu diesem Thema gestellt werden, es jedoch nach dem Beratungsgespräch bisher nicht zur Umsetzung gekommen ist. Insgesamt berichten die Interviewpartner, dass die Einführung und Gestaltung von Wertguthaben derzeit nur einen sehr kleinen Teil ihrer Beratungsarbeit ausmacht und auch Versuche zu expandieren erfolglos waren. Dabei wird aber auch angemerkt, dass seit der Einführung von „Flexi II“ nur wenig Zeit verstrichen sei und dies die Robustheit der Beobachtungen einschränke¹³.

Nach Ansicht der Experten werden Wertguthaben vor allem in Großunternehmen und mittelständischen Unternehmen eingeführt. Kleinbetriebe hätten dagegen weniger Interesse an Wertguthaben und dieser Trend sei durch „Flexi II“ noch verstärkt worden. Zu dieser negativen Wirkung hätten vor allem die Anwendungserlasse beigetragen, die durch das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 (BStBl. 2009 I S. 1286) und das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 31.03.2009 bekannt gemacht wurden. Die steuerliche Behandlung von Wertguthaben durch das BMF hat die Bedingungen, Wertguthaben einzuführen, aus Sicht v.a. der Klein- und mittleren Unternehmen unattraktiv gemacht. Denn für Arbeitnehmer, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind (Vorstand von AGs, Geschäftsführer von GmbHs, Gesellschafter, Leitende Angestellte), gilt die nachgelagerte Besteuerung nicht. Gerade kleinere Unternehmen, die als GmbH geführt werden, haben in der Vergangenheit Langzeitkonten für Beschäftigte mit hohem Einkommen genutzt, um dadurch die steuerlichen Belastungen zu reduzieren und einen Teil des Einkommens in die Freistellungsphase mit dann niedrigeren Steuertarifen zu verlagern. Durch den Wegfall des steuerlichen Vorteils für die genannten Beschäftigtengruppen seien Wertguthaben insgesamt für Klein- und mittlere Unternehmen unattraktiv geworden, sie würden deshalb auf Neuabschlüsse verzichten, sodass auch für andere Beschäftigtengruppen in diesen Unternehmen keine neuen Kontenlösungen eingerichtet würden. Ob diese Art der „Mithaftung“ der übrigen Beschäftigten zutrifft, konnte empirisch nicht überprüft werden.

Die Experten können keine Unterschiede in der Verteilung von Wertguthaben über die Branchen hinweg erkennen. Allerdings sehen sie klare Motivationsunterschiede bei der Einführung in Abhängigkeit davon, ob ein Unternehmen dem Verarbeitenden Gewerbe oder der Dienstleistungsbranche angehört.

Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes haben meist die Verkürzung der Lebensarbeitszeit ihrer Mitarbeiter im Blick. Da die Arbeit in diesen Branchen körperlich sehr belastend ist,

¹³ Anmerkung: in diesem Zusammenhang berichtet ein Gesprächsteilnehmer, dass die Einrichtung eines Wertguthabens sich in der Regel über 1 bis 1,5 Jahre hinziehen kann. Vom ersten Beratungsgespräch bis zur tatsächlichen und vollständigen Implementierung.

sei sie kaum bis zu einem Lebensalter von 67 Jahren durchzuhalten. Schon jetzt erreiche kaum ein Mitarbeiter in diesen Branchen das gesetzliche Renteneintrittsalter. Lebensarbeitszeitkonten werden als ein Instrument gesehen, die Erhöhung des Renteneintrittsalters zu kompensieren. Ähnliches gelte auch für Berufsgruppen, bei denen die zur Berufsausübung erforderlichen Zulassungsbescheinigungen von dem gesetzlichen Renteneintrittsalter abweichen, wie das bei Piloten, Berufsfahrern und Schornsteinfegern der Fall ist, also Berufsgruppen, die nicht entsprechend den Vorgaben im Sozialrecht bis zum Alter von 67 arbeiten können.

Im Vergleich dazu dienen Wertguthaben im Dienstleistungsbereich einem anderen Zweck, der schlagwortartig mit dem Begriff „employer branding“ umschrieben werden kann. Hier geht es bei der Entscheidung für Wertguthaben nach Ansicht der Gesprächspartner prioritär darum, als Unternehmen attraktiv für hochqualifizierte Mitarbeiter und Bewerber zu gelten, entsprechend seien in diesen Unternehmen die Freistellungszwecke auch meist weniger rigide (vgl. hierzu Kapitel 4.3.1).

Auch bezüglich der aktuellen Nutzer von Wertguthaben haben die Gesprächspartner nur wenig verlässliche Informationen vorliegen. Allgemein herrscht der Eindruck, dass es sich bei den aktiven und regelmäßigen Nutzern vor allem um Hochqualifizierte handele, die sich die Einbringung von Entgeltbestandteilen auf das Konto leisten könnten.

3.5 Resumée

Wie die im Rahmen dieser Evaluationsstudie durchgeführte repräsentative Betriebsbefragung gezeigt hat, sind Arbeitszeitkontenmodelle mittlerweile weit verbreitet. Insbesondere unter den mittelständischen und großen Betrieben greift eine große Mehrheit auf dieses Instrument zurück. Wo Arbeitszeitkontenmodelle angeboten werden, stehen diese zudem häufig für die gesamte Belegschaft oder zumindest für einen Großteil der Mitarbeiter offen.

Langzeitkonten bzw. Wertguthaben sind dagegen nach wie vor kein Massenphänomen – nur eine Minderheit der Betriebe mit Arbeitszeitkontenregelungen bietet diese auf langfristiges Ansparen ausgerichtete Kontenform an. Unter mittelständischen Betrieben und Großbetrieben ist der Verbreitungsgrad zwar deutlich höher als unter Klein- und Kleinstbetrieben, aber auch dort sind Langzeit- bzw. Wertguthaben keineswegs üblicher Standard. An der Spitze bei der Verbreitung von Langzeitkontenregelungen steht vor allem in den kleinen und mittelgroßen Betrieben der öffentliche Dienst – sowohl was bereits bestehende Konten angeht als auch bezüglich konkreter Planungen für die Zukunft.

Der hohe Anteil an Betrieben mit Freistellungen von mehr als einem Monat aus den Kurzzeitkonten, die nach wie vor geringe Verbreitung von echten Wertguthaben in den Betrieben und Expertenhinweise auf die hohe Beliebtheit der Praxis kurzer Unterbrechungen von Freistellungen aus den Kurzzeitkonten gerade in der vergangenen Krisenphase deuten darauf hin, dass es mit dem „Flexi II“-Gesetz und den Begleitmaßnahmen bisher nicht gelungen ist, Betriebe in größerem Stil zu bewegen, längerfristig ausgelegte Gleitzeit- und Flexikonten in Wertguthaben nach dem „Flexi II“-Gesetz umzuwandeln oder diesen Schritt zu erzwingen. Einer der Gründe

hierfür könnte sein, dass viele Betriebe glauben, nur so die Option aufrecht erhalten zu können, ihre Arbeitszeitkonten im Notfall auch als Flexibilitätsinstrument für kurzfristige Auftragsschwankungen nutzen zu dürfen. Hierauf deutet auch die Erkenntnis aus der Betriebsbefragung hin, dass selbst bei den Langzeitkonten häufig keine Einschränkungen bezüglich möglicher Verwendungszwecke gemacht werden bzw. die Verwendung der Langzeitkontenguthaben „zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen“ vielfach explizit als einer der eingeschränkten Verwendungszwecke genannt wurde (vgl. hierzu im Detail Kapitel 4.3.1).

In der Begründung zum „Flexi II“-Gesetz weist der Gesetzgeber darauf hin, dass wegen des Auslaufens der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesregierung und der Anhebung der Altersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre die Attraktivität von Wertguthaben in den kommenden Jahren zunehmen wird. Die Datenerhebungen zur vorliegenden Evaluation sind zwangsläufig nur Momentaufnahmen und können daher diese Annahme einer zunehmenden Verbreitung der Wertguthaben nicht mit konkreten Zahlen unterfüttern. Fest steht jedoch, dass trotz der insgesamt sehr großen Verbreitung von Arbeitszeitkonten im weiteren Sinne der Anteil an Unternehmen, der bisher die Bildung von Wertguthaben im Sinne des „Flexi II“-Gesetzes ermöglicht, gering ist. Insbesondere unter kleineren und mittleren Betrieben finden sich nur sehr wenige, die entsprechende Wertguthaben anbieten.

4. Nutzungsmodalitäten von Langzeitkonten/Wertguthaben

4.1 Hintergrund

Wertguthaben können stark in ihrer jeweiligen Ausgestaltung variieren, Unterschiede sind vor allem bei den Ansparmöglichkeiten (z. B. Entgeltbestandteile, Urlaubstage, Überstundenzuschläge etc.) sowie den Entnahmeregelungen und damit verbunden den Verwendungszwecken (z. B. vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand, Weiterbildung oder Pflege) zu erwarten. Anzunehmen ist auch, dass die jeweilige betriebliche Ausgestaltung des Wertguthabens Einfluss auf die Intensität der Nutzung durch die Beschäftigten hat.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die jeweiligen Ausprägungen von Wertguthaben auf betrieblicher Ebene. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen Fragen nach den Nutzern und der Nutzungsberechtigung, den zugelassenen Ansparformen, sowie den möglichen Verwendungszwecken. Dabei ist auch von Interesse, inwieweit sich die vom Gesetzgeber formulierten Freistellungsmöglichkeiten in der Praxis wiederfinden lassen.

4.2 Befunde aus der quantitativen Erhebung

4.2.1 Nutzungsberechtigung für das Langzeitkonto

Hinweis:

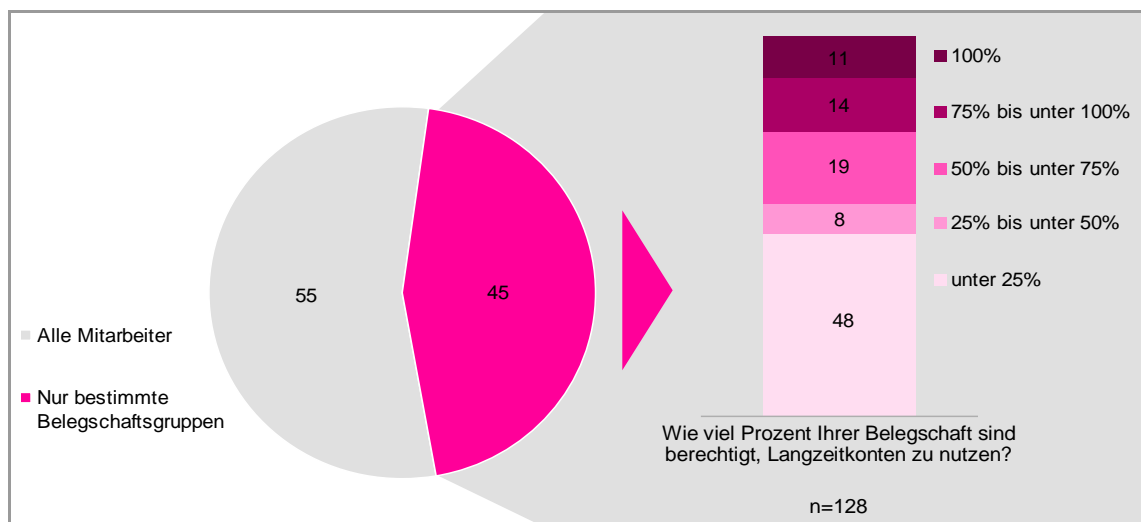
In der Berichterstattung zu Details der praktizierten Langzeitkontenregelungen werden nur die Ergebnisse für Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten systematisch ausgewertet. Die Fallzahl in der kleinsten Betriebsgrößenklasse (1 bis 9 Beschäftigte) ist mit $n = 11$ Betrieben mit Langzeit- bzw. Wertguthabenregelung zu klein, um auf dieser Basis repräsentative Befunde ableiten zu können. Die Gruppe der Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten ist zwar bei Auswertungen, die sich auf die Gesamtheit der $n=295$ Betriebe des Samples mit Langzeitkonten beziehen, noch ausreichend groß ($n = 42$). Bei vielen weiter gefilterten Fragen wird der Schwellenwert von ca. 30 Interviews, die als minimal nötige Teilfallzahl für verallgemeinernde Aussagen gelten, jedoch unterschritten. Zudem unterscheiden sich Details der Langzeitkontenregelungen teils deutlich zwischen kleinen Betrieben und den Gegebenheiten in mittelgroßen oder großen Betrieben. Die Fallzahlen bei den Kleinbetrieben sind jedoch nicht ausreichend groß um diese Unterschiede systematisch zu untersuchen.

Um Verwirrung durch einen ständigen Wechsel zwischen Aussagen für Betriebe mit 10+ und 50+ Mitarbeitern zu vermeiden, werden Durchschnittswerte für die Langzeitkontenergebnisse im Bericht durchgehend nur für Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten ausgewiesen.

Den Betrieben steht es prinzipiell offen, welchem Nutzerkreis sie ein Wertguthaben anbieten wollen. Wie in Kapitel 3.2.2 gezeigt, können die in den Betrieben praktizierten Kurzzeit-

/Flexikonten im Allgemeinen von einem Großteil der Belegschaft genutzt werden. Bei den praktizierten Langzeitkonten bzw. Wertguthaben ist der Kreis der Nutzungsberechtigten dagegen stärker eingeschränkt: Nur in gut der Hälfte (55%) der Betriebe ab 50 Beschäftigten, die sowohl Kurzzeit-/Flexikonten als auch Langzeitkonten praktizieren, dürfen alle zur Nutzung der Kurzzeit-/Flexikonten berechtigten Mitarbeiter auch das Langzeitkonto nutzen. In 45% der Betriebe dagegen sind nur bestimmte Personengruppen hierzu berechtigt. Unter den Betrieben, die nur über ein Langzeitkonto, nicht aber über ein Kurzzeit-/Flexikonto verfügen, bieten im Schnitt knapp 40% das Langzeitkonto allen Mitarbeitern an. Bei den restlichen Betrieben ist dieses bestimmten Belegschaftsgruppen vorbehalten.

Abbildung 13:
Nutzungsberechtigung für Langzeitkonten (C01a & C01b)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, n = 215 Betriebe bzw. Betriebe (50+) mit Langzeitkonten ohne schriftliche Vereinbarung hierzu, n=128 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Besonders interessant im Hinblick auf die Wirksamkeit des „Flexi II“-Gesetzes ist, welche Beschäftigtengruppen konkret von der Nutzung ausgeschlossen sind. Eine der Neuerungen des „Flexi II“-Gesetzes ist die Möglichkeit, die Wertguthaben explizit auch für den Kreis der geringfügig Beschäftigten (sog. 400€-Jobber) im Betrieb zu öffnen. De facto stehen existierende Wertguthabenregelungen in gut der Hälfte (53%) der Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten ausnahmslos allen Mitarbeitergruppen offen. Unter den restlichen 47% an Betrieben (50+), bei denen das Wertguthaben nicht allen offen steht, sondern bestimmten Beschäftigtengruppen vorbehalten ist, hatten 17% zum Befragungszeitpunkt keine 400€ Kräfte in ihrer Belegschaft. Bei den Betrieben mit geringfügig Beschäftigten gab jedoch eine überwiegende Mehrheit von 92% an, dass ihre geringfügig Beschäftigten nicht nutzungsberechtigt seien. Bezogen auf die Gesamtheit der Betriebe (50+) stellt sich der Ausschluss der geringfügig Beschäftigten von den praktizierten Wertguthaben zwar weit weniger dramatisch dar, da gut die Hälfte der Betriebe ja keinerlei Einschränkungen vornimmt. Insgesamt bleibt dennoch festzuhalten, dass das Wertguthaben in einem guten Drittel der Betriebe (36%) mit Langzeitkonten und 50 oder mehr Beschäftigten den geringfügig Beschäftigten versperrt bleibt, während die restlichen

64% der Betriebe entweder keinerlei Nutzungsbeschränkungen haben oder keine Mitarbeiter auf 400€ Basis beschäftigen. Die Öffnung der Wertguthabenregelungen für diese Beschäftigtengruppe hat demnach bisher nicht dazu geführt, dass geringfügig Beschäftigten generell die Nutzung von Wertguthaben offen steht. Grundsätzlich bleibt es dem Betrieb auch nach „Flexi II“ freigestellt, ob er diesen Kontentyp allen Beschäftigten anbietet oder ob er die Nutzung auf bestimmte Gruppen (z. B. leitende Angestellte) beschränken will.

Eine weitere Gruppe, die in nennenswertem Umfang von der Kontennutzung ausgeschlossen ist, sind befristet Beschäftigte. Hier gaben gut drei Viertel (76%) der Betriebe, die das Wertguthaben nicht für alle offen halten, an, diese Gruppe von der Kontennutzung auszuschließen. Insgesamt betrachtet ist der Anteil der Betriebe, in denen befristet Beschäftigte die Konten nicht nutzen dürfen, mit 36% wiederum deutlich geringer, da viele Betriebe keinerlei Gruppe ausschließen.

In jedem fünften Betrieb (20%) sind leitende Angestellte von der Nutzung des Wertguthaben ausgeschlossen. Der Ausschluss leitender Angestellter ist überwiegend in größeren Betrieben anzutreffen und hat vermutlich damit zu tun, dass leitende Angestellte in vielen Betrieben ihre Arbeitszeiten grundsätzlich nicht erfassen müssen, da etwaige Mehrarbeit durch die vergleichsweise hohe Vergütung mit abgedeckt wird und diese Mitarbeitergruppe häufig von der Erfassung von Arbeitszeiten befreit ist (Vertrauensarbeitszeit). Für diese Gruppe wäre allenfalls eine Übertragung von Bonuszahlungen oder Gehaltsbestandteilen auf ein Wertguthaben interessant, diese Möglichkeit räumen aber nicht alle Betriebe ein.

4.2.2 Tatsächliche Nutzung der Langzeitkonten durch die Belegschaft

Nicht in allen Betrieben, die Regelungen zu Wertguthaben haben, wurde dieser Kontentyp zum Befragungszeitpunkt auch tatsächlich von Mitarbeitern genutzt: 4% der Betriebe (50+) mit Wertguthabenregelungen gaben an, der aktuelle Nutzeranteil liege in ihrem Betrieb bei 0%¹⁴. Bei 18% hingegen wurde das Wertguthaben aktuell (d. h. zum Befragungszeitpunkt im Herbst 2010) vom gesamten Kreis der hierzu berechtigten Mitarbeiter auch tatsächlich aktiv genutzt. In zwei Dritteln der Betriebe (50+) lag der Nutzeranteil jedoch bei weniger als der Hälfte der Nutzungsberechtigten. Im Durchschnitt nutzt nur eine Minderheit von rund einem Drittel der berechtigten Belegschaftsgruppen diese Kontenform auch tatsächlich.

Von besonderem Interesse im Hinblick auf etwaige Diskrepanzen zwischen Nutzungsmöglichkeit und tatsächlicher Nutzung der Langzeit- bzw. Wertguthaben ist die Gruppe der geringfügig Beschäftigten. Die Nutzung dieser Flexibilitätsform scheint für diese Mitarbeitergruppe angesichts deren geringer monatlicher Arbeitszeiten nicht sehr naheliegend. Dennoch gaben immerhin n = 21 der Betriebe, deren Langzeitkonten geringfügig Beschäftigten offen stehen, an, dass es unter ihren geringfügig Beschäftigten tatsächlich Mitarbeiter gibt, die das Langzeitkonto aktiv nutzen. Unter den Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten sind es bezo-

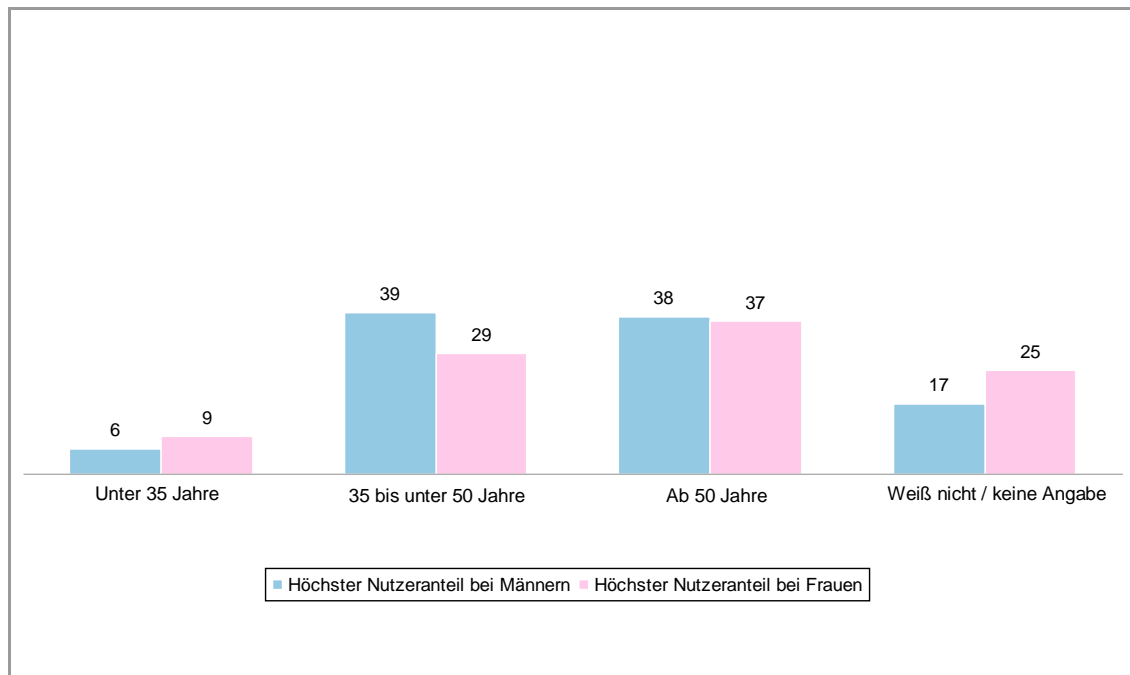
¹⁴ In etlichen Betrieben dürfte die Nichtnutzung daran liegen, dass im Krisenjahr 2009 in zum Teil beträchtlichem Umfang Arbeitszeitguthaben abgebaut oder sogar Zeitschulden aufgebaut wurden, nicht zuletzt um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden (Vgl. Zapf/Brehmer, 2010). Inwieweit dies auch Langzeitkonten betroffen hat, ist nicht bekannt.

gen auf alle Betriebe (50+) mit Langzeitkonten¹⁵ 7%, in denen diese Konten von geringfügig Beschäftigten genutzt werden. Dies zeigt, dass diese Beschäftigtengruppe tatsächlich von der durch das „Flexi II“ geforderten generellen Öffnung der Wertguthaben profitieren kann, wenn gleich der Nutzeranteil hier bisher erwartungsgemäß nur gering ist.

Um einen Eindruck davon zu erhalten, welche Belegschaftsgruppen primär von den Langzeitkonten Gebrauch machen, wurden die Personalleiter in den Betrieben um Angaben dazu gebeten, welche Alters- und Qualifikationsgruppen das Langzeitkonto in ihrem Betrieb bevorzugt nutzen und ob der Nutzeranteil generell unter Frauen oder Männern im Betrieb höher sei. Wie zu erwarten war, haben viele Betriebe hierzu allerdings keine genauen Angaben verfügbar, was sich in den sehr hohen Anteilen an „Weiß nicht“ oder „Keine Angabe“ - Antworten widerspiegelt. Grobe Muster lassen sich aus den erhobenen Daten dennoch ablesen. So kristallisiert sich bezüglich der Altersgruppen heraus, dass junge Mitarbeiter unter 35 Jahren diesen Kontentyp mit Abstand am wenigsten nutzen: Der Anteil der Betriebe, der den Nutzeranteil im eigenen Betrieb unter Mitarbeitern dieser Altersgruppe für am höchsten hält, liegt bei 6% für die männlichen Mitarbeiter und bei 9% für die weiblichen Mitarbeiter (die Frage nach der Altersgruppe, die die Konten am häufigsten nutzt, wurde getrennt für Männer und Frauen erhoben). Bei den Männern wurden die Altersgruppen der 35- bis unter 50-jährigen und der über 49-jährigen Mitarbeiter beinahe gleichauf als häufigste Nutzer innerhalb der Belegschaften identifiziert, (mit 39% bzw. 38%). Bei den Frauen ergibt sich ein geringfügig anderes Bild: Hier wird der stärkste Nutzeranteil klar bei der ältesten Mitarbeitergruppe gesehen (37%), während deutlich weniger Betriebe die 35- bis unter 50-jährigen als intensivste Nutzer sehen (29%). Diese Einschätzung erscheint plausibel, da Frauen in der Altersgruppe von 35 bis 49 Jahren aufgrund der Doppelbelastung mit Beruf und Familie deutlich häufiger als Männer Teilzeit arbeiten und weniger Überstunden ansammeln als die Männer dieser Altersgruppe.

¹⁵ Die Basis für diese Berechnung schließt Betriebe (50+), bei denen geringfügig Beschäftigte generell nicht zur Nutzung des LZK berechtigt sind, mit ein. Bezogen nur auf die Betriebe (50+), in denen diese Mitarbeitergruppe auch nutzungsberechtigt ist, liegt der Anteil mit 13% etwas höher.

Abbildung 14:
Nutzung nach Altersgruppe, Männer und Frauen im Vergleich (C05 & C06)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkontenregelungen und Männern bzw. Frauen in der Belegschaft, $n = 237$ Betriebe
 Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

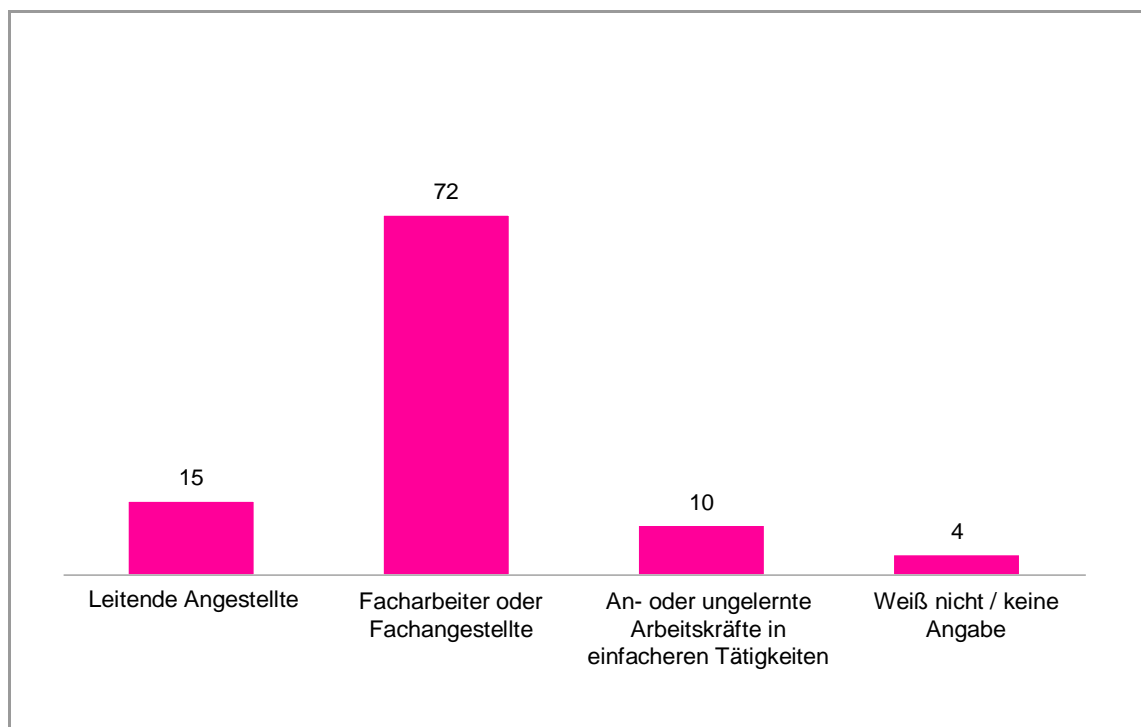
Den Angaben der Betriebe zu Folge werden die Langzeitkonten von Männern im Schnitt deutlich mehr genutzt als von Frauen: Mehr als die Hälfte (56%) der Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten schätzt den Nutzeranteil unter der männlichen Belegschaft als größer ein, während nur ein Viertel der Betriebe 50+ der Auffassung ist, die Langzeitkonten würden innerhalb der weiblichen Belegschaft stärker genutzt. Ein Blick auf die Ergebnisse nach Branchen lässt allerdings Zweifel daran aufkommen, ob die Frage tatsächlich richtig, d. h. im intendierten Sinn, verstanden wurde. Denn es zeigt sich, dass diejenigen Branchen (v. a. der Produktions- und Baubereich), die einen sehr hohen Männeranteil haben, tendenziell Männer als die intensivsten Nutzer identifizierten und Branchengruppen mit einem hohen Frauenanteil (weite Teile des Dienstleistungsbereiches) primär Frauen als intensivste Nutzer sehen. Dies lässt vermuten, dass viele Betriebe nicht – wie intendiert – berichteten, ob der Nutzeranteil unter den Männern bzw. Frauen (als Prozentsatz der männlichen bzw. weiblichen Belegschaft) größer ist, sondern ob insgesamt die Anzahl der Nutzer unter den Männern oder Frauen größer ist. Daher und aufgrund der hohen „Weiß nicht/Keine Angabe“ Quote von 19% sollten die Ergebnisse zu dieser Frage mit großer Vorsicht interpretiert werden.

Was die Nutzung durch bestimmte Qualifikationsgruppen betrifft, so scheinen derartige Missverständnisse der Fragestellung hier weniger zuzutreffen, was sich in einem homogenen Bild über die Branchen hinweg, aber auch an einem deutlich niedrigeren Anteil (4%) an „Weiß nicht/Keine Angabe“ Antworten zeigt. Es kristallisiert sich heraus, dass über alle Branchengruppen hinweg Facharbeiter oder Fachangestellte in der Mehrzahl der Betriebe 50+ die in-

tensivsten Nutzer der Langzeitkonten sind: Knapp drei Viertel der Betriebe stufen diese Mitarbeitergruppe als häufigste Nutzer ein. An- oder ungelernte Arbeitskräfte in einfacheren Tätigkeiten nutzen das Konto dagegen weitaus weniger intensiv – nur 10% der Betriebe sahen hier den Nutzeranteil am höchsten. Selbst die (zahlenmäßig in den meisten Betrieben relativ kleine) Gruppe der leitenden Angestellten wird mit 15% hier häufiger genannt als die Gruppe der an- und ungelernten Arbeiter.

Abbildung 15:

In welcher der folgenden Qualifikationsgruppen ist der Nutzeranteil am höchsten? (C08)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkontenregelungen, n = 237 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

4.2.3 Möglichkeiten zum Aufbau von Wertguthaben

Grundsätzlich können Langzeitkonten bzw. Wertguthaben sowohl aus Zeitelementen als auch aus Geldelementen gespeist werden – der Gesetzgeber macht hierzu keine Einschränkungen. In der Praxis zeigt sich, dass es in den Betrieben sehr unterschiedliche Regelungen dazu gibt, welche Elemente konkret auf das praktizierte Langzeitkonto übertragen werden können:

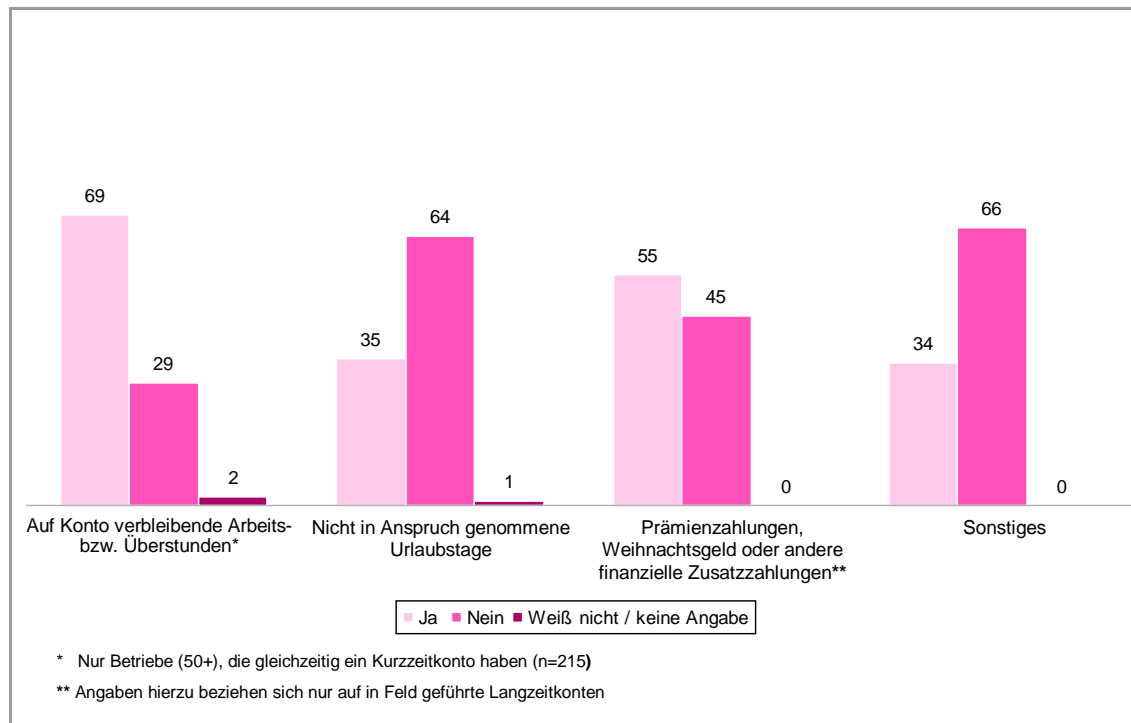
- In gut zwei Drittel (69%) der Betriebe 50+, die neben dem Langzeitkonto noch ein Kurzzeit-/Flexikonto praktizieren, ist es möglich, zum Ende des Abrechnungszeitraums auf dem Kurzzeit-/Flexikonto verbliebene Arbeits- bzw. Überstunden auf das Langzeitkonto zu übertragen. Immerhin 29% dieser Betriebe räumen diese Möglichkeit jedoch nicht ein. Bei den (wenigen) Betrieben, die angaben, ausschließlich ein Langzeitkonto zu führen, wurde

die Möglichkeit der Stundenübertragung nicht abgefragt, da hier davon ausgegangen werden kann, dass das Konto für die Ansammlung von Arbeits- bzw. Überstunden genutzt werden kann, zumal die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ansonsten wenig sinnvoll erscheint.

- Gut ein Drittel (35%) der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten erlaubt die Übertragung nicht in Anspruch genommener Urlaubstage auf das Langzeitkonto. Fast zwei Drittel (64%) der Betriebe räumen diese Möglichkeit dagegen nicht ein.
- Unter den Betrieben (50+), die ihr Langzeitkonto in Geldeinheiten führen, ermöglicht gut die Hälfte (55%) die Übertragung von finanziellen Zuwendungen wie beispielsweise Prämienzahlungen, Weihnachtsgeld oder anderer finanzieller Zuzahlungen auf das Konto. (Bei Betrieben mit in Zeiteinheiten geführten Konten wurde die Übertragungsmöglichkeit für Entgeltelemente nicht erhoben).
- Gut ein Drittel der Betriebe mit Langzeitkonten erlaubt neben der Übertragung der genannten Elemente noch weitere Formen der Einzahlung auf das Langzeitkonto. Welche weiteren Elemente dies konkret sind, ist nicht bekannt.

Abbildung 16:

Elemente, die auf Langzeitkonto übertragen werden können (C16)



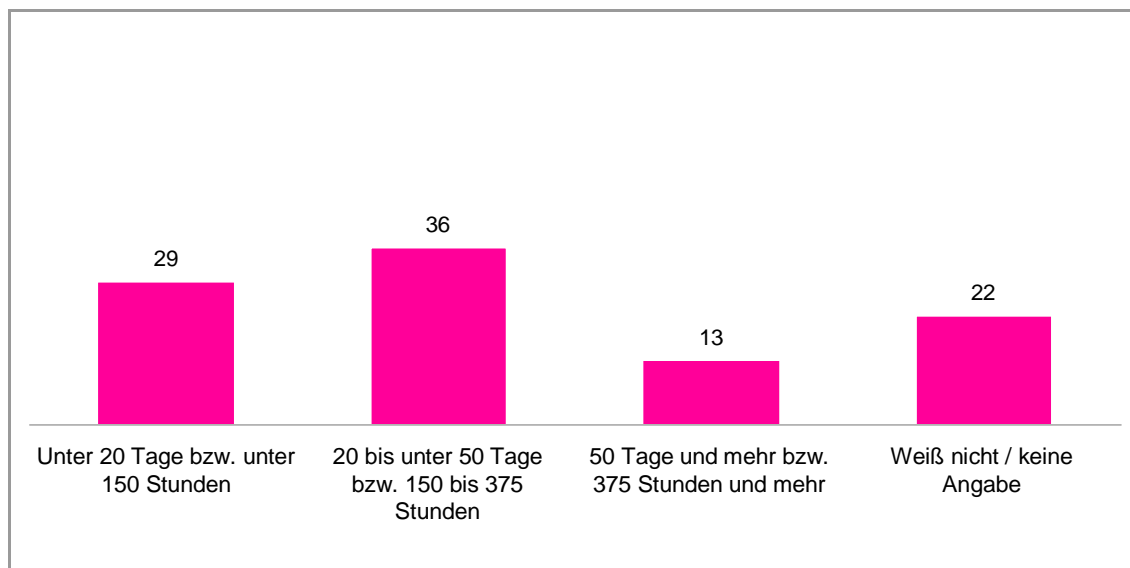
Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkontenregelungen, n = 242 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Die Ansparmöglichkeiten für das Langzeitkonto sind bei gut der Hälfte (51%) der Betriebe 50+ generell in ihrer Höhe begrenzt. Die in den Betrieben (50+) üblichste Begrenzung liegt dabei bei 20 bis unter 50 Tagen bzw. 150 bis unter 375 Stunden. Mehr als 50 Tage oder 375 Stunden lassen nur 13% der Betriebe zu. Etwa drei von zehn Betrieben (29%) haben dagegen relativ enge Grenzen von unter 20 Tagen bzw. ca. 150 Stunden gesetzt¹⁶. 22% der Betriebe (50+) konnten die Obergrenzen nicht genau benennen.

Abbildung 17:

Anzahl der Arbeitsstunden oder -tage, die pro Jahr maximal auf dem Langzeitkonto angespart werden können (C19)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkontenregelungen, die eine Begrenzung der Ansparmöglichkeiten vorsehen, n = 123 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Neben den regulären Ansparmöglichkeiten bieten manche Betriebe ihrer Belegschaft zusätzliche Anreize, um die Nutzung Wertguthaben zu fördern, etwa in Form eines Startkapitals. Unter den Betrieben mit 50 oder mehr Beschäftigten sind es 4%, die auf diese Weise versuchen, die Attraktivität der Konten zu erhöhen¹⁷.

¹⁶ Im Fragebogen wurden die Anspargrenzen offen erhoben, wobei die Angaben entweder in Stunden oder in Tagen gemacht werden konnten. Aus diesen offenen Angaben wurden die hier verwendeten Kategorien gebildet, wobei angenommen wurde, dass ein Arbeitstag im Schnitt 7,5 Stunden beträgt (Basisannahme ist also eine 37,5 Stunden-Woche).

¹⁷ Insgesamt gaben 22 der 295 Betriebe des Samples an, solche Anreize zu bieten. 10 dieser Betriebe gehören dem produzierenden Sektor an, 12 der Betriebe dagegen unterschiedlichen Branchen des Dienstleistungsbereiches.

4.2.4 Verwendungszwecke

Das Flexi -II Gesetz listet in § 7c SGB IV beispielhaft eine Reihe von Freistellungszwecken auf, für die Wertguthaben verwendet werden können. Dazu zählen insbesondere:

- Freistellungen zur Pflege von Angehörigen
- Freistellungen zur Betreuung und Erziehung von Kindern
- Zeitweise Verringerungen der Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
- Freistellungen zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand
- Freistellungen zur Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen

In der repräsentativen Betriebsbefragung wurde überprüft, inwieweit die in den Betrieben praktizierten Wertguthaben diesem gesetzlichen Leitbild bezüglich der Verwendungszwecke Rechnung tragen. Dabei zeigt sich, dass insgesamt gut die Hälfte (51%) der Betriebe 50+ für ihre Wertguthaben überhaupt Vorgaben bezüglich der Entnahmezwecke macht. Unter den Betrieben mit Vorgaben ist die Entnahme für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand der am weitaus häufigsten genannte Entnahmezweck – 88% der Betriebe 50+, die nur bestimmte Verwendungszwecke zulassen, erlauben die Entnahme zum Zweck des vorzeitigen Ruhestands. Häufig zugelassene Entnahmegründe sind auch die Pflege von Angehörigen oder Auszeiten für Weiterbildungszwecke (jeweils 47%). Deutlich seltener sind Entnahmen aus diesem Kontentyp für Elternzeiten oder sonstige Erziehungszeiten möglich (33%). Entnahmen für sonstige Sabbaticals erlauben 39% der Betriebe, die grundsätzlich Entnahmebeschränkungen haben. Ebenso viele Betriebe (39%) gaben als möglichen Entnahmegrund „Entnahmen zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen“ an – ein Verwendungszweck, der für Wertguthabenvereinbarungen laut „Flexi II“-Gesetz nicht vorgesehen ist. Beschränkt man die Auswertung auf die (wenigen) Fälle in der Stichprobe, die ein in Entgelteinheiten geführtes und damit in einem wesentlichen Punkt der Definition des „Flexi II“-Gesetzes entsprechendes Langzeitkonto aufweisen, so reduziert sich der Anteil dieser Nennungen von 39% auf 12%.

Tabelle 7:

Zwecke, für die Wertguthaben aus den Langzeitkonten genutzt werden dürfen (C21)

	Alle Betriebe mit 50+ mit Nutzungs- einschränkungen	Betriebe mit Kontenführung in Geldeinheiten	Betriebe mit Kontenführung in Zeiteinheiten
Fallzahl ungewichtet:	n = 128	n = 29	n = 85
Weiterbildungszeiten	47%	(58%)	46%
Vorzeitiger Ruhestand	88%	(100%)	91%
Elternzeit oder sonstige Erziehungszeiten	33%	(52%)	29%
Pflege von Angehörigen	47%	(65%)	45%
Sonstige Sabbaticals	39%	(50%)	33%
Ausgleich von Auslastungsschwankungen	39%	(12%)	44%

Basis: Betriebe (50+), die überhaupt Einschränkungen zu den Verwendungszwecken machen

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

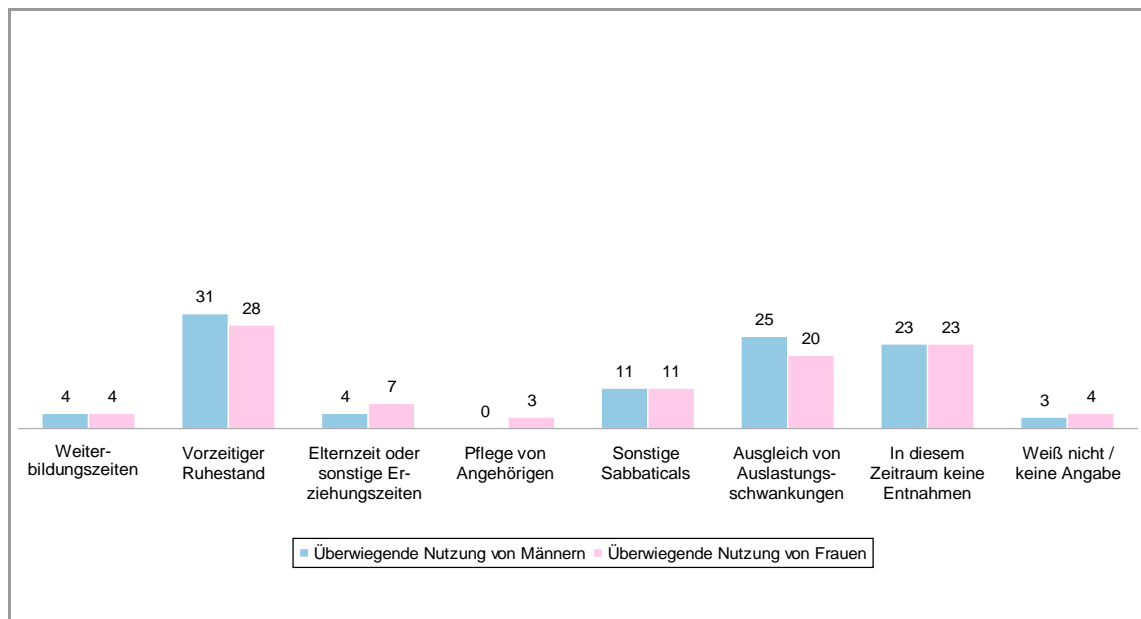
Stichprobengröße: n = 128 Betriebe

Teilweise Verringerungen der Arbeitszeit (phasenweise Teilzeitarbeit bei voller Gehaltszahlung aus dem angesparten Guthaben) erlaubt gut die Hälfte (56%) der Betriebe 50+ mit Wertguthaben, 42% dieser Betriebe dagegen räumen diese Möglichkeit nicht ein.

Der in der Praxis der letzten drei Jahre in der Mehrzahl der Betriebe überwiegende Entnahmzweck war sowohl unter den Männern als auch unter den Frauen jeweils der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand: Rund 30% der Betriebe gaben dies als den in den letzten drei Jahren vor der Befragung überwiegenden Nutzungszweck an. Entnahmen zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen bildeten bei einem Viertel der Betriebe in diesem Zeitraum den häufigsten Entnahmegrund unter den Männern und bei einem Fünftel unter der weiblichen Belegschaft. Auszeiten für Weiterbildung, zu Erziehungs Zwecken oder zur Pflege von Angehörigen dominierten dagegen nur in wenigen Betrieben.

Abbildung 18:

Überwiegender Freistellungszweck bei den Entnahmen der letzten 3 Jahre aus dem Langzeitkonto (gesondert nach Geschlecht der Mitarbeiter erhoben), (C23 & C24)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Stichprobengröße: n = 242 Betriebe

Die zahlreichen Entnahmen aus dem Wertguthaben zum Zweck des Ausgleichs von Auslastungsschwankungen überraschen, da Wertguthaben nicht primär hierfür vorgesehen sind. Inwieweit es sich dabei lediglich um ein krisenbedingtes Ausnahmephänomen handelt, lässt sich auf Basis der Daten nicht feststellen.

4.3 Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben

Im Zentrum der Interviews in den Unternehmen standen die Fragen nach der Ausgestaltung der Langzeitkontos: Welche Mitarbeiter profitieren von den Konten? Welche Ansparmöglichkeiten existieren und wie sehen die Entnahmeregelungen aus? Gibt es vom Unternehmen Anreize, das Langzeitkonto zu nutzen? Wer profitiert von den Wertzuwächsen und wer trägt die Kontoführungsgebühren? (Alle Ergebnisse sind zusammengefasst in Tabelle 8 zu finden). Neben Interviews mit Personalverantwortlichen und Betriebsrat konnten zum Zeitpunkt der Berichtslegung auch in sechs Unternehmen Gespräche mit Beschäftigten durchgeführt werden. Hier ging es im Wesentlichen darum zu erfahren, inwieweit die Mitarbeiter über das Langzeitkonto informiert sind (Anlageform, Rendite, Insolvenzschutz), wie sie die spezifische Ausgestaltung des jeweiligen Arbeitszeitkontos einschätzen, welche Ansparmöglichkeiten sie primär nutzen und wo sie Änderungsbedarf sehen.

4.3.1 Umstände der Nutzung und Ausgestaltung der Langzeitkontos

Nutzungsberechtigung

In allen befragten Unternehmen werden mit den interessierten oder betroffenen Beschäftigten Vereinbarungen über die Eröffnung eines Langzeitkontos bzw. Wertguthabens getroffen. In der Regel steht die Teilnahme an Langzeitkonten allen Mitarbeitern offen, ausgenommen sind jedoch häufig befristet Beschäftigte, Werkstudenten (Doktoranden), Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit, Mitglieder des Vorstandes und ggf. Geschäftsführer. Allein die Versicherung in der vorliegenden Stichprobe hat ihr Wertguthaben nur für leitende Angestellte eingerichtet¹⁸.

Nutzungsmodalitäten

Fast alle Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern frei, Wertguthaben abzuschließen. Entscheidet sich ein Mitarbeiter für das Wertguthaben, so wird mit ihm eine individuelle Vereinbarung getroffen. Die Teilnahme erfolgt in der Regel durch Antrag und/oder zeitgleich mit der ersten Einzahlung. Eine Ausnahme im Rahmen der Stichprobe stellt ein Unternehmen dar, das für bestimmte Mitarbeitergruppen die Teilnahme am Wertguthaben verpflichtend macht:

- AT-Beschäftigte: pauschal werden einmal im Jahr 50 Arbeitsstunden, in Geld umgerechnet, in das Langzeitkonto übertragen. Zudem werden Überstunden aufgrund von Dienstreisen über das Langzeitkonto abgerechnet. Die Höhe dieser Stundenanzahl ist dabei von der jeweiligen Eingruppierung und der Anzahl der Dienstreisen abhängig
- Tarifbeschäftigte mit einem 40 Stunden Vertrag: Tarifbeschäftigte, die einen von der tariflichen 35-Stunden Woche abweichenden Arbeitsvertrag besitzen, sind verpflichtet, den hälftigen Anteil der Differenz von fünf Stunden zum Branchentarifvertrag in das Langzeitkonto/Wertguthaben einzubringen (10 Stunden pro Monat).

Führung in Geld

Mit der Ausnahme eines Betriebes führen alle im Rahmen der Fallstudien aufgesuchten Unternehmen ihr Langzeitkonto/Wertguthaben in Geld und dies in der Regel von Anfang an. Allein der Druckereibetrieb hat im Zuge der Einführung von „Flexi II“ sein bestehendes, in Zeit geführtes Langzeitkonto/Wertguthaben in ein in Entgelteinheiten geführtes Konto überführt. Dieses Vorgehen blieb nicht ohne Konsequenzen für die Nutzung des Langzeitkontos: die Hälfte der Nutzer des ursprünglichen Langzeitkontos hat sich gegen die Weiterführung des Kontos unter den neuen Bedingungen entschieden und sich das Guthaben auszahlen lassen. Alle befragten Unternehmen zeigen sich sehr zufrieden mit ihrer individuellen Lösung. Sowohl die Verkehrsbetriebe als auch die anderen Unternehmen konstatieren, dass ihre jeweilige Ausgestaltung der Transparenz diene und die Verwaltung der Konten vereinfache.

¹⁸ Eine Ausweitung des Langzeitkontos auf tarifliche Mitarbeiter ist für Ende 2010, Anfang 2011 geplant.

Ansparmöglichkeiten

Die befragten Unternehmen unterscheiden sich bezüglich der Elemente, mit denen das Langzeitkonto gefüllt werden darf (vgl. Tabelle 8, Spalte 4 „Ansparmöglichkeit“). Mit Ausnahme der Verkehrsbetriebe lassen alle Unternehmen die Einzahlung von Entgeltanteilen zu, dabei existieren in vielen Fällen neben den gesetzlichen Grenzen auch betriebliche Einschränkungen über Mindest- und Höchsteinzahlungen (vgl. Tabelle 8, Spalte 4). Zudem gestatten einige Unternehmen auch das Einbringen von Urlaubstagen, so sie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen. Dies wird jedoch nicht von allen Gesprächspartnern positiv gesehen. Insbesondere, aber nicht ausschließlich, Betriebsräte vertreten die Ansicht, dass der Urlaub der Erholung der Arbeitskraft diene und auch ausschließlich zu diesem Zweck verwendet werden sollte. Diese Meinung wird nicht von allen Beschäftigten geteilt. Vielen gelingt es nicht, ihren Jahresurlaub zu nehmen und sie sind froh, Restansprüche in ihr Langzeitkonto übertragen zu können. Dies gilt auch für die Angehörigen niedriger Gehaltstufen. Da diese Beschäftigtengruppe meist keine Entgeltbestandteile zur freien Verfügung hat, wird die Möglichkeit der Einbringung von Urlaubstagen gerne genutzt.

Auch Mehrarbeit kann häufig zum Ansparen verwendet werden, hier gibt es wiederum einige Unterschiede in der jeweiligen Ausgestaltung. So lässt z. B. ein Betrieb (Nr. 4) Mehrarbeit nur ohne Zuschläge in das Konto einfließen, bei den Verkehrsbetrieben ist es dagegen nur erlaubt, die Zuschläge auf das Langzeitkonto zu übertragen.

In einigen Unternehmen (Nr. 1, 2 und 4) sind Übertragungen aus anderen Konten in das Langzeitkonto möglich. Dies gilt jedoch nur für eine begrenzte Stundenzahl und ist zum Teil mit Auflagen verbunden (z. B. dass die Konten, die Kapazitätsschwankungen dienen, bereits gefüllt sind o. ä.).

Einige Gesprächspartner berichten, dass die Frage des Transfers von Guthaben vom Kurzzeitkonto auf das Langzeitkonto Gegenstand teils heftiger Diskussionen bei der Verhandlung der Langzeitkonten darstellte. Insbesondere, aber nicht ausschließlich, Personalverantwortliche sehen die Übertragungsmöglichkeit vom Kurzzeit- auf das Langzeitkonto kritisch vor allem aus zwei Gründen. Auf der einen Seite befürchten sie, dass eine grenzenlose oder automatische Übertragung von Zeit auf das Langzeitkonto das „Prinzip des Stundenschiebens“ fördere. Dies ist vor allem bei Unternehmen mit breiten Arbeitszeitkorridoren und Gleitzeit der Fall, wo ein solches Konto zu nicht produktiven Anwesenheitszeiten verführen könnte. Auf der anderen Seite herrschen Bedenken, weil ein solches Konto die Möglichkeit der Selbstaussbeutung fördere. Die Beschäftigten wären unter diesen Bedingungen sehr viel stärker bereit, Mehrarbeit zu leisten, in vielen Fällen ohne einen zeitnahen Freizeitausgleich zu schaffen. Die Gefahr dabei seien negative Auswirkungen auf die Gesundheit.

Diese Meinung wird von den Beschäftigten in vielen Fällen nicht geteilt, gerade diejenigen, die ein hohes Maß an Mehrarbeit leisten, bewerten einen prinzipiell möglichen Transfer vom Kurzzeitkonto auf das Langzeitkonto als positiv. In allen untersuchten Betrieben sind die Möglichkeiten, Zeiteinheiten von Kurzzeit- auf Langzeitkonten zu übertragen, eingeschränkt und nur in Sonderfällen erlaubt. Ansonsten ist nicht in allen Betrieben bekannt, welche Ansparformen die Beschäftigten favorisieren. Chemieunternehmen A teilt in diesem Zusammenhang mit, dass vor allem Resturlaubstage eingebracht werden. Resturlaubstage übertragen auch Be-

schäftigte in anderen Betrieben und übertragen außerdem Sonderzahlungen auf die Guthaben. In einer Bank bringen die Beschäftigten überwiegend Entgeltbestandteile ein.

Anreize zur Nutzung des Kontos durch den Arbeitgeber

Eine Reihe von Unternehmen, darunter die Unternehmen aus der Chemiebranche, das Bankhaus und der Postbearbeiter fördert ihre Konten durch Anreize, z. B. ein Startkapital oder einen jährlichen Zuschuss (vgl. Tabelle 8, Spalte 6 „Anreize durch das Unternehmen“). Interessanterweise, berichten die Gesprächspartner, werden diese Zuschüsse nicht von allen Beschäftigten abgerufen. Dies ist vor allem im Chemieunternehmen (A) zu beobachten, das eine besondere Anschubfinanzierung für Schichtarbeiter in vollkontinuierlicher Wechselschicht eingeführt hatte, die unabhängig von einem Eigeninvestment des Mitarbeiters gutgeschrieben wird, sobald er ein Konto eröffnet. Der Grund für das mangelnde Interesse dieser Beschäftigtengruppe ist unklar, mangelnde Information der Mitarbeiter kann jedoch nach Aussagen von Arbeitnehmervertretung und Personalverantwortlichen als Ursache ausgeschlossen werden.

Besondere Anreize bietet der Demografiefonds der Chemiebranche, der die Einrichtung von Langzeitkonten mit bis zu € 300,- pro Jahr fördert. Einige Betriebe stocken je nach Wirtschaftslage diesen Betrag auf und erhöhen den Anreiz, Langzeitkonten einzurichten. Einen ähnlichen Anreiz bietet auch ein Bankunternehmen.

Entnahmeregelungen und Erfahrung mit Entnahmen

Vier der befragten Unternehmen nutzen das Langzeitkonto ausschließlich dazu, ihren Mitarbeitern einen vorzeitigen Renteneintritt zu ermöglichen. Dabei wird in den Gesprächen häufiger darauf rekurriert, dass das Ziel sei, eine Alternative zum auslaufenden Altersteilzeitmodell darzustellen. Zwar handelt es sich bei der erhobenen Stichprobe nicht um eine zufällige Auswahl, weshalb Verallgemeinerungen der Beobachtungen auf eine Grundgesamtheit nicht möglich sind, dennoch ist auffällig, dass es sich bei denjenigen Unternehmen, die nur enge oder zweckgebundene Freistellungsmöglichkeiten anbieten, in der Mehrzahl um produzierende Unternehmen aus der Metallverarbeitung oder der Chemiebranche handelt. Die Versicherung ist hier das einzige Dienstleistungsunternehmen, das seinen Mitarbeitern derzeit nur die rentennahe Freistellung ermöglicht.¹⁹

Die Gespräche mit Betriebsräten und Personalverantwortlichen zeigten auf, dass bei der Regelung der Freistellungsmöglichkeiten ein potentiellies Konfliktfeld besteht. Als Faustregel lässt sich festhalten, dass Betriebsräte eher für flexiblere Freistellungsmöglichkeiten plädieren, während Personalverantwortliche zweckgebundene Freistellungen favorisieren.

Ein ambivalentes Bild präsentieren die Beschäftigtenbefragungen. Viele der Befragten haben bezüglich der Freistellungsmöglichkeiten keine Optionen seitens der bestehenden Regelungen, können sich aber auch für sich nicht vorstellen, eine längere Auszeit im Rahmen ihrer regulären Erwerbstätigkeit zu nehmen (dies wird tendenziell häufiger von Männern geäußert).

¹⁹ Anmerkung: Die Langzeitkontennutzung wird bei der Versicherung zum aktuellen Zeitpunkt nur für AT-Mitarbeiter angeboten. Geplant ist die Ausweitung auf Tarifbeschäftigte zum Jahreswechsel, für diese Gruppe sollen dann auch weitaus flexiblere Freistellungsregelungen gelten.

Dennoch befürworten sie eine insgesamt flexiblere Ausgestaltung der Langzeitkonten. Insbesondere Frauen äußern, dass sie die Möglichkeit positiv bewerten würden, im Falle von familiären Verpflichtungen (wie z. B. der Eintritt eines Pflegefalls) auf das Langzeitkonto zurückgreifen zu können. Auch bei den Beschäftigten, die mehrere Freistellungsmöglichkeiten haben, ist das Ansparziel nicht immer klar definiert. Je älter die Befragten sind, desto wichtiger scheint die rentennahe Freistellung zu werden, aber auch ein längerer Urlaub wird mal eingeplant. Jüngere Beschäftigte nutzen die Konten aus mehreren Gründen, teils ohne ein konkretes Ansparziel zu haben, um zu einem späteren Zeitpunkt aus familiären oder sonstigen Gründen ein Sabbatical zu nehmen oder zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Generell scheint es in den Unternehmen mit flexibleren Freistellungsmöglichkeiten nicht sehr viel Erfahrung mit Freistellungen zu geben. Dies wird zum Teil darauf zurückgeführt, dass die Konten noch nicht so lange existieren, als das sich ein entsprechendes Guthaben hätte aufbauen können. In diesem Zusammenhang wird auch die Krise genannt, die sich negativ auf das Bilden von Zeitguthaben ausgewirkt habe. In einem Fall führte ein langer Streik dazu, dass ein hoher Anteil Mitarbeiter ihre Zeitkonten entspart hätte, um Entgeltverluste zu kompensieren.

Zudem sind die Freistellungen meist an eine Mindestentnahme gekoppelt (z. B. eine Arbeitswoche im Falle des Verkehrsbetriebs, vier Wochen in Chemieunternehmen A, mindestens 3 Monate in der Postbearbeitung etc.) und unterliegen einer Vorankündigungszeit, die in einigen Fällen an die Dauer der Freistellung geknüpft wird. Die Freistellung wird in der Regel unter der Prämisse gewährt, dass dieser keine betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen. Das IT-Unternehmen weist die Regelung auf, dass ein Freistellungsantrag einmal von der Arbeitgeberseite abgelehnt werden kann. Ein erneuter Antrag kann erst sechs Monate nach Ablauf der ersten Antragsfrist gestellt werden und muss dann gestattet werden.

Neben dem Verkehrsbetrieb haben nur das Bankhaus und die Druckerei in der vorliegenden Stichprobe Erfahrungen mit Freistellungen. Hier nutzen drei bis vier Beschäftigte jährlich das angesparte Zeitguthaben für die Elternzeit und für die Weiterbildung, auch die finanzielle Kompensation reduzierter Arbeitszeit kommt in diesem Unternehmen vor.

Dient das Arbeitszeitkonto allein der rentennahen Freistellung, wird der betreffende Arbeitnehmer in der Regel frühzeitig von der Personalabteilung angeschrieben und über seinen frühestmöglichen Austrittszeitpunkt informiert. Gegebenenfalls wird auch eine Weiterarbeit des Beschäftigten vereinbart und der Störfall ausgelöst.

Eine der befragten Beschäftigten hatte zum Zeitpunkt der Befragung Erfahrung mit einer Freistellungsphase gemacht. In diesem Fall handelte es sich um zwei Wochen, die aus privaten, familiären Gründen genommen wurden. Nach Aussage der Betroffenen gab es bei der (kurzfristigen) Beantragung keinerlei Probleme. In der Druckerei hat ein Beschäftigter mittleren Alters angesparte Guthaben mit Urlaubsansprüchen kombiniert und für Sabbaticalzeiten genutzt und längere Reisen unternommen.

Vereinbarung über Wertzuwächse

In allen Unternehmen, mit Ausnahme des Verkehrsbetriebs, wo die Frage nicht zutrifft, werden die Wertzuwächse dem Konto des Arbeitnehmers gutgeschrieben. Für die Kosten der Kapitalanlage existiert in einigen Fällen ein Pauschalbetrag (Tabelle 8, Spalte 7), der mit den Zinsen verrechnet wird. Die Kontoführungsgebühren werden in allen Fällen vom Arbeitgeber getragen.

Tabelle 8 Ausgestaltung der Langzeitkonten

Unternehmen	Art des Kontos	Geführt in	Ansparmöglichkeit	Nutzerkreis	Anreize durch das Unternehmen	Wertzuwächse	Ziel
Automobil	Zeitwertkonto	Geld	Eingeschränkter Übertrag aus dem Langzeitkonto, Sonderurlaubstage, Teile des Bruttoentgelts (limitiert), Bonuszahlungen und Prämien	Alle MA	Nein	Wertzuwächse werden dem Konto zugeschrieben. Die Kosten der Kontoführung trägt der Arbeitgeber	Rentennahe Freistellung
Bank A	Langzeitkonto (Zeitwertkonto)	Geld	Teile des Entgelts (Grenzwerte), Sonderzahlungen, Boni	Alle Beschäftigte	Jede neue Einzahlung wird mit einem jährlich vom Unternehmen festgelegten Prozentsatz (bis zu 10%) bezuschusst	Wertzuwächse werden dem Konto zugeschrieben, Verwaltungskosten werden mit diesen verrechnet.	Alle Freistellungs-möglichkeiten
Bank B		Geld	Wandlungen aus laufendem Gehalt (bis 800€), Sonderzahlungen; angeordnete Mehrarbeit, Mindesteinlage 50€	Alle MA mit unbefristeten Vertrag		Wertzuwächse werden dem Konto gutgeschrieben, die Verwaltungskosten trägt der Arbeitgeber	Alle Freistellungs-möglichkeiten mit Ausnahme der Reduzierung der Arbeitszeit
Chemieunternehmen A	Zeitwertkonto	Geld	Tarifgehalt (Mindest- und Obereinbringungsgrenze), variable und individuelle Einmalzahlungen, tarifliche Schichtzulagen, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Urlaub (über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgehende Tage)	Alle MA mit unbefristetem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme von MA in Altersteilzeit, in gekündigtem Arbeitsverhältnis und Probezeit	Besondere Anschubfinanzierung für Schichtarbeiter in Kontischicht, in den Jahren 2008-2010 wurden Einbringungen der MA in Höhe bis zu 1500,- in gleicher Höhe (1:1) gefördert	Wertzuwächse werden dem Konto gutgeschrieben, die Verwaltungskosten trägt der Arbeitgeber	Qualifizierung, Vorzeitiger Ruhestand
Chemieunternehmen B	Zeitwertkonto	Geld	bis zu 8 über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaubstage, die tarifliche Altersfreizeit, Bonus, Prämien	alle Beschäftigte, mit Ausnahme kurzfristig Beschäftigter	300,- € Startkapital aus dem Demografiefonds pro Beschäftigten pro Jahr + Sonderzahlung des	Wertzuwächse werden dem Konto zugeschrieben. Die Kosten der Kontoführung trägt der Arbeitgeber, die	Rentennahe Freistellung

Unternehmen	Art des Kontos	Geführt in	Ansparmöglichkeit	Nutzerkreis	Anreize durch das Unternehmen	Wertzuwächse	Ziel
					Unternehmens	Kosten der Kapitalanlage der Arbeitnehmer	
Chemieunternehmen C	Langzeitkonten	Geld	Bis zu 10% d. Entgelts, Zulagen und Zuschläge, übertarifliche Einmalzahlungen, bis zu 5 Tage Resturlaub, Zeitausgleich für Mehrarbeit, Altersfreiheit (in Ausnahmefällen Zeitguthaben)	Alle Beschäftigte mit Ausnahme von Konzernführungskräfte, Befristete, MA in Probezeit, Azubis etc.	Anreize bei Mindesteinbringung der Beschäftigten, Sonderförderung für die Jahrgänge 1955-1959	Wertzuwächse werden dem Konto zugeschrieben, die Verwaltungskosten trägt der Arbeitgeber	Rentennahe Freistellung, Qualifizierung
Druckereibetrieb	Zeitwertkonto	Geld	Zeit- und Geldeinheiten	Alle Beschäftigte		Wertzuwächse werden dem Konto zugeschrieben, der Arbeitgeber trägt die Kosten der Verwaltungspauschale	Alle Freistellmöglichkeiten mit Ausnahme Sabbatical
IT	Langzeitkonto	Geld	Mehrarbeit (Übertragung aus Mehrarbeitskonto), Entgeltanteile, Urlaubsgeld, Boni, Sonderzahlungen, ab dem 57. Lebensjahr Einbringung von Altersfreizeit	Alle MA	Ja, für ältere AN	Wertzuwächse werden dem Konto zugeschrieben, die Kosten der Kontoführung trägt der Arbeitgeber	Alle Freistellmöglichkeiten
Luft- und Raumfahrt	Langzeitkonto	Geld	Begrenzte Zeit aus dem Arbeitszeitkonto Mehrarbeit (ohne Zuschläge), begrenzte Entgeltanteile Festbeträge aus der betrieblichen Sonderzahlung, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien etc.	Alle MA	Keine Anreize, aber z.T. verpflichtende Teilnahme	Wertzuwächse werden dem Konto zugeschrieben, die Kosten der Kapitalanlage werden mit den Zinsen verrechnet. Die Kosten der Kontoführung trägt der Arbeitgeber	Rentennahe Freistellung

Unternehmen	Art des Kontos	Geführt in	Ansparmöglichkeit	Nutzerkreis	Anreize durch das Unternehmen	Wertzuwächse	Ziel
Postbearbeiter	Zeitwertkonto	Geld	Entgeltbestandteile bis zur gesetzlichen Grenze, angeordnete Mehrarbeit, bis zu 10 Tagen Resturlaub (außerhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs), Bonus,	alle MA (außer Auszubildende, befristete Beschäftigte)	jährlicher Zuschuss des Arbeitgebers 400€,	Wertzuwächse werden dem Konto zugeschrieben, Kontoverwaltungsgebühren trägt der Arbeitgeber, die Fondsverwaltungsgebühr wird mit den Zinsen verrechnet	Sabbatical, Reduzierung der AZ, Rentennahe Freistellung
Verkehrsgesellschaft (ÖD)	Langzeitkonto	Zeit	Umbuchungen aus dem Kurzzeitkonto, in Zeit umgewandelte Zeitzuschläge	Alle Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen & unter den Geltungsbereich des TV fallen	Nein	Konto wird in Zeit geführt	Alle Freistellungsmöglichkeiten
Versicherung	Zeitwertkonto	Geld	Entgeltanteile (max. 3 Monatsbezüge + halber Bonus)	AT	Nein	Wertzuwächse werden dem Konto zugerechnet. Die Kosten der Kapitalanlage werden mit den Zinsen verrechnet. Die Kosten der Kontoführung trägt der Arbeitgeber	Rentennahe Freistellung

*der hohe Anteil ist zum Teil auf kollektiv veranlasste Einbringungen zurückzuführen, von denen die letzte vor ca. fünf Jahren stattfand.

4.3.2 Die Sicht der Beschäftigten

Es konnten 46 Gespräche mit Beschäftigten aus zehn Unternehmen geführt werden. Die Mehrzahl war männlich (29 Männer vs. 17 Frauen). Die Rekrutierung der Beschäftigten erfolgte in den meisten Unternehmen über die Personalabteilung, in zwei Unternehmen (auch) über den Betriebsrat; in einem Unternehmen erfolgte die Befragung schriftlich. 28 der Befragten befanden sich in einem Alter zwischen 25 und 49 Jahren, 18 waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 50 und 63 Jahre alt. 23 der Teilnehmer waren tarifbeschäftigt, etwas weniger als die Hälfte außertariflich, von 4 Beschäftigten liegen hierzu keine Angaben vor. Elf Teilnehmer stammen aus Unternehmen, in denen die Langzeitkonten ausschließlich der Verkürzung der Lebensarbeitszeit dienen sollen, der Rest kann flexiblere Freistellungsregelungen nutzen. Vier der Befragten führen ein Konto in Zeit, die große Mehrheit (26) besitzt ein in Geld geführtes Konto, vier der Teilnehmer hatten zum Befragungszeitpunkt kein Langzeitkonto eingerichtet. Die überwiegende Mehrheit der Befragten (21) bringt ausschließlich in Geld umgewandelte Zeiteinheiten auf das Konto ein, 16 Befragte entscheiden sich dafür, Entgeltbestandteile auf das Konto fließen zu lassen und drei Beschäftigte bringen beide Komponenten ein. Eine vollständige Übersicht findet sich in Tabelle 9.

Ziele des Ansparens

Für die Mehrheit der Befragten dient das Wertguthaben vor allem der Verkürzung der Lebensarbeitszeit, weitere Freistellungsziele werden deutlich zögerlicher genannt. Dies gilt auch, wenn man nur diejenigen Beschäftigten betrachtet, die tatsächlich auch andere Freistellungsziele nutzen könnten. Zwei, am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehende Mitarbeiterinnen möchten ihr Konto für Qualifizierungszwecke nutzen, vier der Befragten nennen die Planung längerer Urlaube als Grund für die Entscheidung ein Konto zu führen. Mindestens zwei der Befragten sparen ohne konkretes Ziel an, möchten aber aufgelaufene Überstunden nicht verfallen lassen.

Diejenigen Beschäftigten, deren Konto nur den vorzeitigen Ruhestand zulässt, wurden zusätzlich gefragt, inwieweit sie eine flexiblere Nutzung präferieren würden. Hier wurde sehr deutlich, dass die Mehrheit ein breiteres Konzept befürworten, in vielen Fällen jedoch eine andere Nutzung als aktuell vorgesehen für sich persönlich ablehnen würde. Allerdings zeigte sich auch, dass die Beschäftigten es begrüßen würden, mit dem Langzeitkonto einen Puffer für Notfälle anlegen zu können, hauptsächlich zur Bewältigung eventuell auftauchender familiärer Probleme (Pflege).

Ansparverhalten

Die meisten Befragten sparen ausschließlich (in Geld) umgewandelte Zeitanteile an, d.h. Mehrarbeit, Urlaubstage etc., eine Umwandlung von Entgeltanteilen wird dagegen von vielen Beschäftigten kritisch gesehen. Es scheint die Faustregel zu gelten, dass es eher Höherqualifizierte und Angehörige der höheren Gehaltsgruppen sind, die diese Form des Ansparens nutzen.

Zufriedenheit mit dem Konto

Generell ergibt sich kein klares Bild darüber, wie die Beschäftigten Langzeitkonten bewerten. Ob ein Mitarbeiter mit der Ausgestaltung seines Kontos zufrieden ist, hat offenbar mehr mit der individuellen Disposition zu tun als mit der spezifischen Kontenausgestaltung.

Allgemein zeigt sich in den Gesprächen, dass die Mitarbeiter, die aufgrund ihres Arbeitsvertrags verpflichtet sind, Einbringungen in das Langzeitkonto zu leisten, unzufriedener mit dem Konto sind, als Mitarbeiter, die das Konto gänzlich freiwillig nutzen. Interessanterweise lässt sich das auch in einem Unternehmen feststellen, das die Eröffnung eines Arbeitszeitkontos finanziell fördert. Auch hier wird kritisiert, dass eine Verpflichtung zur Kontoführung existiere, wenn man die Förderung erhalten wolle, obwohl man eine andere Verwendung präferiere.

Mitarbeiter, deren Konten nur einen engen Verwendungszweck definieren, scheinen unzufriedener als Beschäftigte mit einer weiteren Kontenlösung, und dies unabhängig von der tatsächlich geplanten Nutzung des eigenen Kontos. Eindeutig positive Bewertungen nehmen dagegen Beschäftigte mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen vor. Schichtarbeiter und Arbeiter mit hohen physischen Anforderungen (z. B. Handwerker) sehen in den Langzeitkonten eine Möglichkeit, vorzeitig vor Erreichen des Renteneintrittalters die als sehr belastend empfundene Arbeit beenden zu können.

Die Krise hatte bei den Befragten wenig bis keine Auswirkungen auf das Ansparverhalten. Zwar wurde der Einbruch der Rendite vielfach registriert, aber dies hatte nur in Ausnahmen Konsequenzen für die eigene Einbringung.

Informationsstand

Die Mitarbeiter sind unterschiedlich gut über ihr Konto informiert, auch der Kenntnisstand über die Regelungsbedingungen (Insolvenzschutz, Anlageform, Kosten des Langzeitkontos) variiert deutlich zwischen den Befragten. Zwar zeigen die Gespräche, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter intensiv über die Langzeitkonten informiert haben und diese Informationen in den meisten Fällen nicht nur in Broschüren und anderen Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt wurden, sondern auch im Intranet abrufbar sind; dennoch scheint dies nicht mehrheitlich bei den Beschäftigten anzukommen. Einige Mitarbeiter erklären dies mit dem hohen Vertrauensvorschuss, den der Arbeitgeber und die Interessenvertretungen genießen. Man fühle sich gut aufgehoben und deshalb kümmere man sich nicht so stark um die Anlage, wie man das sonst vielleicht tun würde. Alle Befragten geben an, jährlich eine Mitteilung über den aktuellen Kontostand zu erhalten, an die Rendite kann sich ungefähr die Hälfte der Befragten erinnern.

Tabelle 9: Übersicht über die Angaben aus der Beschäftigtenbefragung

Lfd. Nr	Sex	<50J	>50J	AT	Wochen-AZ (in Std)	LZ-Konto geführt in...	Ansparziel der Befragten	Erfahrung mit Entnahme	Einzahlungen der Befragten	
									Geld	Zeit
1	M		X	Ja	50-55	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Nein	X	
2	M	X		Ja	46	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Nein	X	
3	W	X		Nein	30	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Nein	X	X
4	W		X	Nein	37,5	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Nein	X	
5	W		X	Nein	45-50	Zeit	Vorzeitiger Ruhestand/ ggf. Pflege	Nein		X
6	M		X	Nein	Ca. 40	Zeit	Vorzeitiger Ruhestand	Nein		X
7	W		X	Nein	Ca. 40	Zeit	Vorzeitiger Ruhestand	nein		X
8	M	X		Nein	Ca. 40	Zeit	Vorzeitiger Ruhestand, dringende familiäre Angelegenheiten	Nein		X
9	M	X		Ja	> 40	Geld	Sabbatical	Nein		X
10	M	X		Ja	> 40	Geld	Sabbatical oder vorzeitiger Ruhestand	Nein		X
11	W		X	Nein		Konto geplant	(Sabbatical)	Trifft nicht zu	(X)	(X)
12	W	X			37,5	Konto geplant	(Vorzeitiger Ruhestand)	--	(X)	
13	M	X		Ja	40-50	Geld	Vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand	Nein		X
14	M		X	Ja	40-50	Derzeit kein Konto	--	--	--	--
15	W	X		Ja	Ca. 40	Geld	Längere Urlaubsphase, ggf. Pflege	Nein		X
16	M	X		Ja	n.A.	Geld	Derzeit unklar	Nein		X
17	M	X		Ja	n.A.	Geld	Derzeit unklar, eventuell für familiäre Belange, Hausbau	Nein		X
18	M	X		Ja	> 40	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X
19	W		X	Ja	> 40	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X
20	W	X		Nein	45	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X

21	M		X	Nein	40	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X
22	M	X		Nein	42,5	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X
23	W	X		Nein	42,5	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X
24	M	X			35	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X
25	M		X	Nein	40	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X
26	M	X		Nein	40	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich		X
27	M	X		Ja	40-50	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich	X	
28	M		X	Ja	50-60	Geld	Vorzeitiger Ruhestand*	Nicht möglich	X	
29	M		X	Nein	--	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Nein		X
30	M		X	Ja	--	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Nein	X	
31	W	X		Nein	--	Geld	Qualifizierung	Nein	Nicht mögl- lich ⁺	X
32	W		X	Ja	--	Derzeit kein Konto	--	--	--	--
33	W	X		Nein	--	Geld	Qualifizierung und weitere Freistellungen	Nein	X	
34	M		X	Ja	--	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Nein	X	
35	W	X		Nein	39	Geld		Nein	X	X
36**	M	X					Vorzeitiger Ruhestand	Nein	X	
37**	M	X		Ja		Geld		ja	X	
38	W		X	Nein	38	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Nein	X	X
39	W	X		Nein	32	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Konto erst 2011 eingeführt	X	
40	M	X		Nein	39	Geld		Konto erst 2011 eingeführt	X	
41	M	X		Nein	37,5	Geld		Konto erst 2011 eingeführt	X	
42	M	X		Nein	37,5	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	Konto erst 2011 eingeführt		X
43	M		X	Ja		Geld	Vorzeitiger Ruhestand	nein	X	

43	M		X	Ja		Geld	Vorzeitiger Ruhestand	nein	X	
44	W	X		Ja		Geld	Sabbatical und vorzeitiger Ruhestand	nein	X	
45	M	X			39	Geld	Vorzeitiger Ruhestand	nein	X	
46	M		X	Nein		Geld	Vorzeitiger Ruhestand	nein		X

*Unternehmen lässt nur vorzeitigen Renteneintritt zu

+ die Befragte gehörte zu einem Bereich eines Chemieunternehmens, der zum Befragungszeitpunkt nur die Einbringung von Urlaubstagen erlaubte. Die Einbringungsmöglichkeiten in diesem Bereich sollen jedoch in nächster Zeit erweitert werden

**nutzt seit „Flexi II“ sein Konto nicht mehr, die Angaben beziehen sich auf die Nutzung des Kontos vor „Flexi II“

4.4 Resumée

Die Betriebsbefragungen zeigen, dass die Nutzung von Langzeitkonten in einem Großteil der Betriebe nicht allen Mitarbeitern offen steht, insbesondere befristet Beschäftigte sind häufig von der Teilnahme an diesen Konten ausgeschlossen. Die Neuregelung des „Flexi II“-Gesetzes ermöglicht nunmehr auch geringfügig Beschäftigten, Wertguthaben aufzubauen, die Studie zeigt jedoch, dass hiervon in der Praxis nur wenig Gebrauch gemacht wird. Unter den Betrieben, die geringfügig beschäftigte Mitarbeiter haben, stand diesen die Nutzung von Langzeitkonten nur in Ausnahmefällen offen. Nicht alle Mitarbeiter, die Zugang zu einem Langzeitkonto haben, nutzen dieses auch. Nur in rund jedem fünften Betrieb (50+) nutzen alle berechtigten Mitarbeiter das Langzeitkonto aktiv, in zwei Dritteln der Betriebe (50+) lag der Nutzeranteil jedoch bei weniger als 50%.

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden die Personalverantwortlichen danach gefragt, unter welchen Personengruppen in ihrem Betrieb der Anteil der tatsächlichen Nutzer am höchsten ist. In 39% der befragten Betriebe (50+) ist es unter den Männern die Altersgruppe der 35-49jährigen, die Langzeitkonten am häufigsten nutzt; in praktisch genauso vielen Betrieben (38%) ist es die Altersgruppe der über 49jährigen. Für die Frauen ist in den meisten Betrieben (37%) die Nutzung unter den über 49jährigen am stärksten ausgeprägt, die Altersgruppe der 35-49jährigen wird deutlich seltener genannt (29%). Nur sehr wenige Betriebe (unter 10%) geben an, dass die Nutzung unter den jüngeren Mitarbeitern unter 35 Jahre am intensivsten sei. Qualifizierte Mitarbeiter nutzen häufiger ein Langzeitkonto als Un- bzw. Angelernte.

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe schließt, wie es das Gesetz vorsieht, mit ihren Mitarbeitern eine individuelle Wertguthabenvereinbarung ab. Jeder dritte Betrieb hat allerdings keine Wertguthabenvereinbarung getroffen und plant auch nicht, eine solche in naher Zukunft abzuschließen. Die Fallstudien und die Betriebsbefragung zeigen zudem, dass die Mitarbeiter mehrheitlich regelmäßig über ihre Kontenstände informiert werden.

Betriebe unterscheiden sich darin, welche Ansparformen sie zum Aufbau von Wertguthaben zulassen. Im Gegensatz zu den Ergebnissen der qualitativen Fallstudien ergibt die repräsentative Befragung, dass eine deutliche Mehrheit der Betriebe die Guthabenübertragungen von anderen Konten auf das Wertguthaben zulässt. Weit verbreitet sind (in beiden Befragungen) auch die Übertragung von finanziellen Zuwendungen (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Boni, etc.). Weniger verbreitet ist dagegen die Möglichkeit, Resturlaubstage in das Konto einzubringen. Einige Betriebe fördern die Verbreitung der Wertguthaben, indem sie finanzielle Anreize setzen, z. B. in Form eines Startkapitals oder eines Zuschusses.

Die repräsentative Betriebsbefragung ergibt, dass nur gut die Hälfte der Betriebe mit Langzeitkonten Vorgaben zu Entnahmezwecken macht. Der am stärksten verbreitete Verwendungszweck ist dabei der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand, wobei die Betriebe allgemein noch nicht sehr viele Erfahrungen mit Freistellungen (außerhalb der rentennahen Freistellung) aufweisen können. In diesem Zusammenhang zeigt die (nicht-repräsentative) Beschäftigtenbefragung im Rahmen der Fallstudien, dass generell flexiblere Freistellungsmöglichkeiten bevorzugt werden. Zudem scheinen die Beschäftigten eher das Ansparen von Zeit (Urlaubstage, Überstunden etc.) zu präferieren. Die Einzahlung von Entgeltanteilen wird nur von wenigen Befragten, ausnahmslos höher Qualifizierte, genannt. Die Wirtschaftskrise hatte einen nur geringen Einfluss auf das Ansparverhalten der Beschäftigten.

5. Insolvenzschutz

5.1 Hintergrund

Debatten über den als unzureichend angesehenen Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten im § 7d SGB IV alter Fassung gaben Anlass, im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD zur Bildung der Bundesregierung von 2005 zu vereinbaren, die bestehende Insolvenzversicherung zu reformieren. Empirische Untersuchungen (Seifert 2005; Schietinger 2005) hatten auf Lücken im Insolvenzschutz hingewiesen. Nach Angaben von Betriebsräten hatten in 2005 nur 44% der Betriebe mit Langzeitkonten diese gegen Insolvenz gesichert und in weiteren 23% der Betriebe liefen Vorbereitungen zu entsprechenden Absicherungen.

Mit dem „Flexi II“-Gesetz hat der Gesetzgeber verbindlich die Einführung eines Insolvenzschutzes für Wertguthaben geregelt, Vorgaben für die Durchführung der Insolvenzversicherung formuliert und Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung der Insolvenzpflicht festgelegt (§ 7e SGB IV). Die Wertguthaben müssen von einem Dritten außerhalb des Unternehmens treuhänderisch geführt und gegen Insolvenz geschützt werden. Im Insolvenzfall muss der Treuhänder die Ansprüche aus dem Wertguthaben erfüllen. Neben dem treuhänderisch geführten Anlagemodell lässt der Gesetzgeber weitere Modelle zu wie z. B. schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschafts- sowie Versicherungsmodelle. Ausgeschlossen sind bilanzielle Rückstellungen oder zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten (Patronatserklärungen, Schuldbeiträge usw.), die auch als Konzernklauseln bezeichnet werden (MAGS 2009).

Die Verbesserung des Insolvenzschutzes für die in den Wertguthaben der Langzeitkonten akkumulierten Arbeitsvorleistungen ist eines der zentralen Anliegen des „Flexi II“-Gesetzes. Durch einen effektiven Insolvenzschutz sollen zum einen die Arbeitnehmer vor unzumutbaren Verlusten geschützt werden, zum anderen geht es dem Gesetzgeber auch darum, die gestundeten Sozialversicherungsbeiträge sowie Einkommensteuer für die im Rahmen von Wertguthaben angesparten Arbeitsvorleistungen im Falle der Insolvenz eines Betriebes nicht zu verlieren. Sowohl in den Expertengesprächen und Fallstudien als auch in der repräsentativen Betriebsbefragung war der Insolvenzschutz daher ein zentrales Thema.

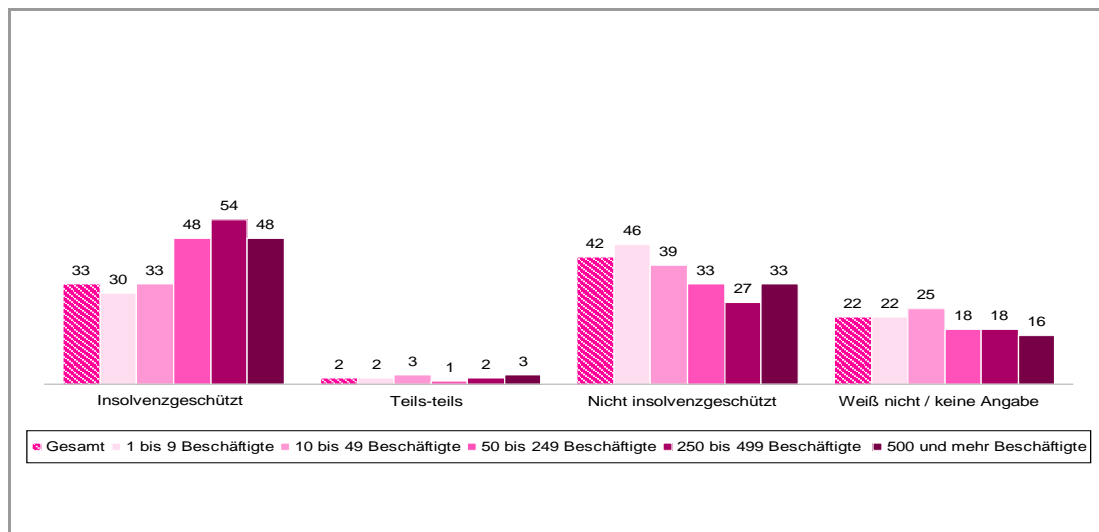
Die Betriebsbefragung konzentrierte sich dabei zunächst vor allem auf die Frage, wie viele Betriebe einen Insolvenzschutz praktizieren. Obwohl ein Insolvenzschutz nach geltender Gesetzeslage nur für die unter das „Flexi II“-Gesetz fallenden Langzeitkonten verpflichtend ist, wurde diese Information auch für Betriebe erhoben, die nur Kurzzeit-/Flexikonten anbieten. Während bei Betrieben mit Wertguthaben allerdings noch weitere Details zu den bestehenden Insolvenzschutzregelungen (z. B. Insolvenzschutzmodell, Zeitpunkt der Einführung etc.) und Gründe für fehlende Insolvenzschutzregelungen erhoben wurden, beschränkte sich die Abfrage bei den Kurzzeit-/Flexikonten auf die Frage nach der Existenz eines Insolvenzschutzes. Die qualitativen Untersuchungen konzentrierten sich auf vor allem folgende Fragen(komplexe): Form des Insolvenzschutzes, Änderungen gegenüber bisherigen Verfahren, Bewertung.

5.2 Befunde aus der quantitativen Erhebung

5.2.1 Insolvenzschutz bei Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten („Kurzzeitkonten“)

Insgesamt gab ein Drittel²⁰ der privatwirtschaftlichen Betriebe mit Kurzzeit-/Flexikonten an, dass das auf diesen Konten²¹ angesparte Zeit- oder Entgeltguthaben gegen Insolvenz abgesichert sei. Fast ein Viertel (22%) der privatwirtschaftlichen Betriebe konnte zum Insolvenzschutz des Kurzzeit-/Flexikontos allerdings keine Auskunft geben.²² Dies betraf in besonderem Maße Betriebe von Mehrbetriebsunternehmen, wo 34% hierzu nichts sagen konnten oder wollten (gegenüber 17% bei den Einbetriebsunternehmen). 2% der Betriebe gaben an, dass „teils-teils“ ein Insolvenzschutz bestehe. Dies können sowohl Fälle sein, bei denen der Insolvenzschutz auf bestimmte Unterarten der im Betrieb praktizierten Kurzzeitkonten beschränkt ist als auch Fälle, bei denen der Insolvenzschutz erst ab einer gewissen Mindestsumme an angespartem Zeitwertguthaben greift.²³

Abbildung 19: Insolvenzschutz bei Kurzzeit-/Flexikonten, nach Größenklasse (B07)



Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe mit Kurzzeit-/Flexikonto, n = 1.625 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

²⁰ Dieser Wert entspricht fast exakt dem in der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 ermittelten Wert: Dort gaben 34% der Betriebe (ab 1 Beschäftigten) an, eine Insolvenzversicherung für Kurzzeitkonten eingeführt zu haben oder diese demnächst zu planen. Vgl. Schietinger 2005, S. 341

²¹ Die Angaben beziehen sich nur auf den Typ der Kurzzeitkonten. Dies gilt auch für Betriebe, die sowohl ein Kurzzeitkonto als auch ein Langzeitkonto haben.

²² Es ist zu vermuten, dass unter den Betrieben, die hierzu keine Angaben machen können, ein erhöhter Anteil keinen Insolvenzschutz hat. Denn Betriebe, die die Zeitguthaben ihrer Mitarbeiter gegen Insolvenz schützen, dürften in der Regel ein Interesse daran haben, dies im Betrieb bekannt zu machen, um die Attraktivität und damit die Bereitschaft zur Nutzung dieser Konten zu erhöhen.

²³ Einer der insgesamt nur n = 4 Betriebe, die „teils-teils“ antworteten, gab bei einer späteren Frage an, dass in diesem Betrieb ein Schwellenwert für das Greifen des Insolvenzschutzes existiere.

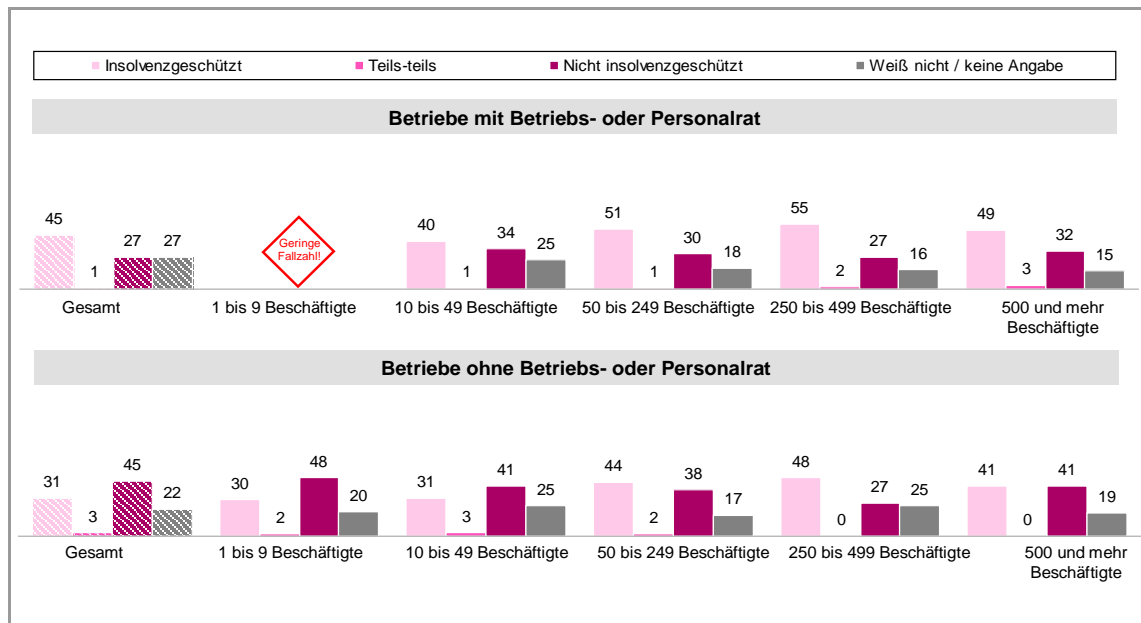
Betrachtet man die Angaben zum Insolvenzschutz differenziert nach der Art des Kurzzeit-/Flexikontos (definiert über den Ausgleichszeitraum), so zeigen sich erstaunlicher Weise praktisch keine Unterschiede: Die Konten mit einem besonders langen Ausgleichszeitraum (mehr als 1 Jahr) und die Konten ohne einen fest definierten Ausgleichszeitraum sind nicht signifikant häufiger insolvenzgeschützt als diejenigen mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr. Dies ist insofern erstaunlich, als vermutet werden kann, dass Konten mit prinzipiell unbegrenztem Ausgleichszeitraum und Konten mit einem fest definierten Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr tendenziell höhere Guthaben aufweisen dürften als Konten, deren Ausgleichszeitraum auf maximal ein Jahr festgelegt ist.

Betriebe, bei deren Kurzzeit-/Flexikonten Freistellungen von mehr als einem Monat möglich sind, haben diese Konten jedoch etwas häufiger (38%) gegen Insolvenz abgesichert als Betriebe, die diese längerfristige Freistellungsmöglichkeit nicht bieten (31%). Die Freistellungsmöglichkeit von mehr als einem Monat kann ebenfalls als Indiz für relativ hohe Stundenansammlungsmöglichkeiten interpretiert werden, da Freistellungen von einem Monat und mehr aus dem Kontenguthaben das Vorhandensein entsprechend hoher Guthaben voraussetzen.

Größere Betriebe sichern ihre Kurzzeit-/Flexikonten etwas häufiger gegen Insolvenz ab als kleinere Betriebe: Beträgt der Anteil bei Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte) noch knapp unter einem Drittel, so sichert unter den mittelgroßen und großen Betrieben (ab 50 Beschäftigte) bereits rund die Hälfte ihre Kurzzeit-/Flexikonten gegen Insolvenz ab.

Betrachtet man die Insolvenzsicherung nach Branchengruppen, so fällt auf, dass Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe etwas häufiger (42%) angaben, Sicherungsvorkehrungen getroffen zu haben als Betriebe in den Dienstleistungssektoren (30%). Die Unterschiede zwischen den beiden Branchengruppen sind insbesondere bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten deutlich. Generell zeigt sich auch, dass Betriebe mit einer gewählten Arbeitnehmervertretung (Betriebs- oder Personalrat) ihre Kurzzeit-/Flexikonten etwas häufiger gegen Insolvenz absichern als Betriebe ohne Arbeitnehmervertretung. Ein entsprechender Unterschied zeigt sich in allen Größenklassen (vgl. Abbildung 20), weshalb auszuschließen ist, dass es sich hier um einen reinen Größenklasseneffekt handelt (Betriebe mit Arbeitnehmervertretung sind im Schnitt deutlich größer als Betriebe ohne Arbeitnehmervertretung).

Abbildung 20:
Insolvenzschutz bei Kurzzeit-/Flexikonten, nach Existenz einer Arbeitnehmervertretung (B07)



Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe mit Kurzzeit-/Flexikonto, n = 1.625 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Inwieweit der Insolvenzschutz bei den Kurzzeit-/Flexikonten den Kriterien genügen würde, die das „Flexi II“-Gesetz hierzu anlegt, ist offen, da die Form des Insolvenzschutzes für diese Konten nicht erhoben wurde. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass es sich bei einigen Insolvenzsicherungen um Formen wie bilanzielle Rückstellungen oder Konzernbürgschaften handelt, die keinen geeigneten Insolvenzschutz darstellen, da sie im Konkursfall keine volle Sicherheit für die Wertguthaben bieten.

5.2.2 Insolvenzschutz bei Langzeitkonten bzw. Wertguthaben

Bei den Langzeitkonten bzw. Wertguthaben liegt der Anteil der Betriebe, die eigenen Angaben zufolge hierfür eine Insolvenzsicherung haben, deutlich höher als bei den Kurzzeitkonten: 70% der (privatwirtschaftlichen²⁴) Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten, die ein solches Konto führen, geben an, für dieses Konto Insolvenzschutzvorkehrungen getroffen zu haben. Weitere 2% haben solche Vorkehrungen „teils-teils“ getroffen. In knapp einem Fünftel (19%) dieser Betriebe besteht dagegen aktuell kein Insolvenzschutz für das Langzeitkonto. Auch für die Zukunft plant kaum einer der Betriebe ohne Insolvenzschutz konkret dessen Einführung.²⁵

²⁴ Angaben zum Insolvenzschutz wurden nur von den privatwirtschaftlichen Betrieben erhoben, nicht von Betrieben, die mehrheitlich oder gänzlich im Besitz der öffentlichen Hand sind.

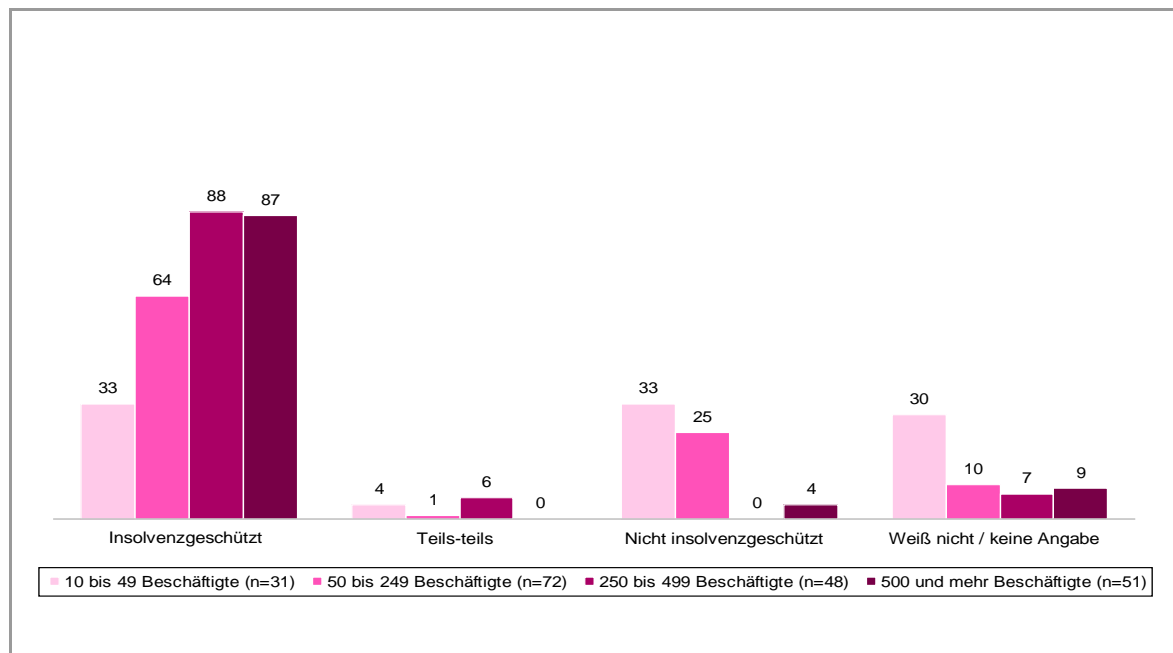
²⁵ Alle Betriebe, die gegenwärtig keinen Insolvenzschutz für ihr Wertguthaben haben, wurden danach gefragt, ob sie für die nächsten 12 Monate konkret die Einführung eines Insolvenzschutzes planen. Von den n = 31 Betrieben, die insgesamt diese Nachfrage erhalten haben, gab nur ein Kleinstbe-

Zehn Prozent der Betriebe 50+ konnten zum Insolvenzschutz ihrer Wertguthaben keine Auskunft erteilen.

Bei kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ist auch bei den Wertguthaben ein Insolvenzschutz deutlich seltener getroffen als bei den größeren Betrieben: Unter Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten gab nur ein Drittel an, die Wertguthaben gegen Insolvenz zu schützen, bei den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten reicht die Fallzahl für verallgemeinernde Aussagen nicht aus.

Abbildung 21:

Insolvenzschutz bei Langzeitkonten, nach Größenklasse (D01)



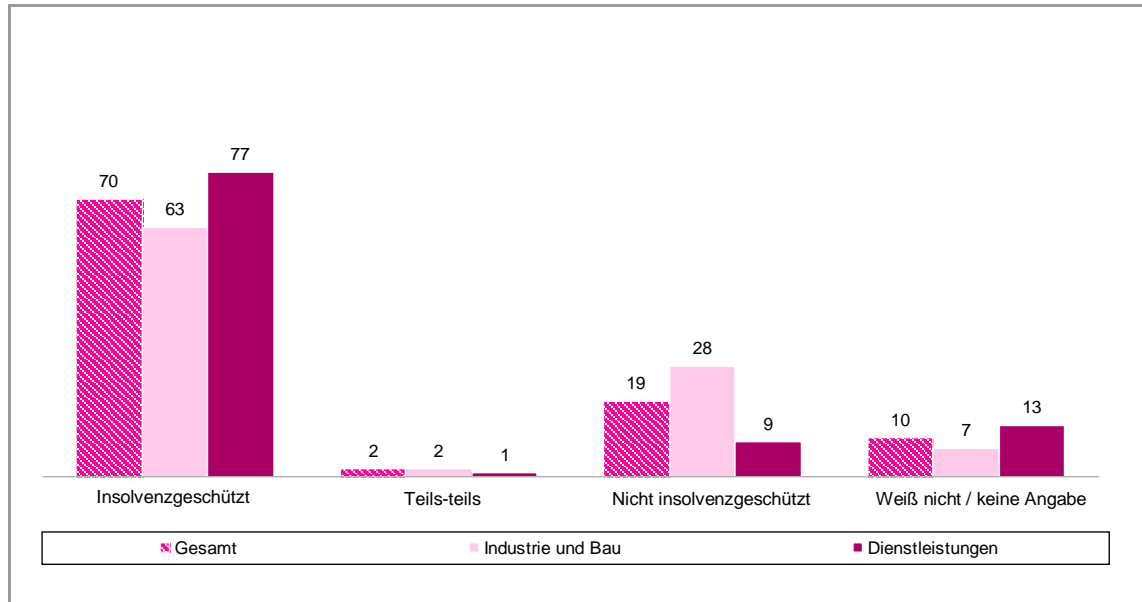
Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe (10+) mit Langzeitkonto, n = 202 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Mit 77% ist der Insolvenzschutz für Langzeitkonten bei Betrieben ab 50 Beschäftigten im Dienstleistungsbereich etwas stärker verbreitet als im Produktionsbereich, wo nur 63% der Betriebe einen Insolvenzschutz angaben. Bezüglich der Branchengruppen zeigt sich hiermit bei den Langzeitkonten ein etwas anderes Bild als bei den Kurzzeitkonten, für die Insolvenzversicherungen im produzierenden Gewerbe häufiger berichtet wurden (vgl. Kapitel 5.2.1). Als nicht gegen Insolvenz geschützt klassifizierte knapp ein Drittel (28%) der Produktionsbetriebe und 9% der Dienstleistungsbetriebe das bei Ihnen praktizierte Langzeitkonto, wobei bei den Dienstleistungsbetrieben ein hoher Anteil von 13% keine Angabe hierzu machen konnte oder wollte.

trieb (1 bis 9 Beschäftigte) an, die Einführung zu planen, ein weiterer Betrieb (mit 10 oder mehr Beschäftigten) konnte dazu keine Antwort geben. Die restlichen 29 Betriebe planen keine Einführung eines Insolvenzschutzmodells.

Abbildung 22:
Insolvenzschutz bei Langzeitkonten, nach Branchengruppen (D01)

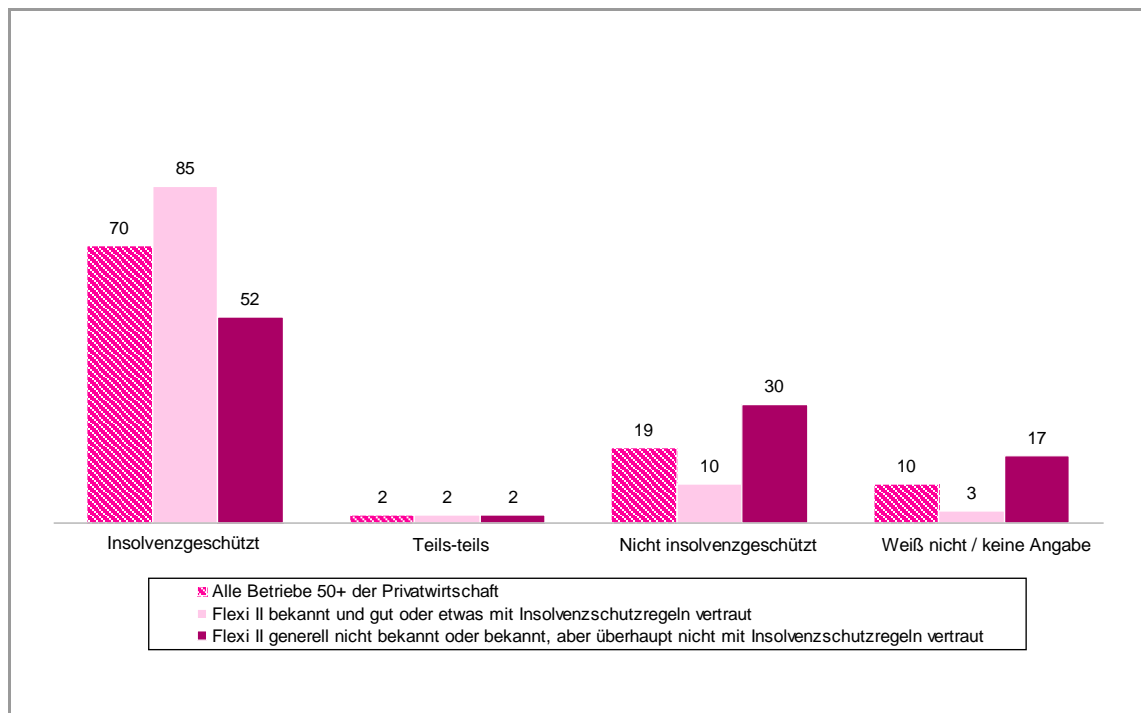


Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkontenregelungen, n = 171 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Die Existenz eines Insolvenzschutzes für das Langzeitkonto/Wertguthaben korreliert stark mit der Kenntnis der „Flexi II“-Bestimmungen. Von allen Betrieben (50+), die Langzeitkonten praktizieren, gab knapp die Hälfte an, dieses Gesetz bzw. dessen Bestimmungen zum Insolvenzschutz zu kennen. Unter den Betrieben (50+), die das „Flexi II“-Gesetz kennen und mit dessen Insolvenzschutzregelungen zumindest etwas vertraut sind, sichern 85% ihr Langzeitkonto gegen Insolvenz ab, nur 10% tun dies trotz Kenntnis des Gesetzes nicht. Bei Betrieben, die das „Flexi II“-Gesetz entweder gar nicht kennen oder es zwar kennen, mit dessen Insolvenzschutzregeln jedoch überhaupt nicht vertraut sind, hat dagegen nur knapp die Hälfte (52%) einen Insolvenzschutz eingerichtet, während fast ein Drittel (30%) nicht insolvenzgeschützt ist und 17% hierüber nicht Bescheid wissen.

Abbildung 23:
Insolvenzschutz nach Bekanntheit von „Flexi II“ und Vertrautheit mit Insolvenzschutzregelungen (D01)



Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, n = 171 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

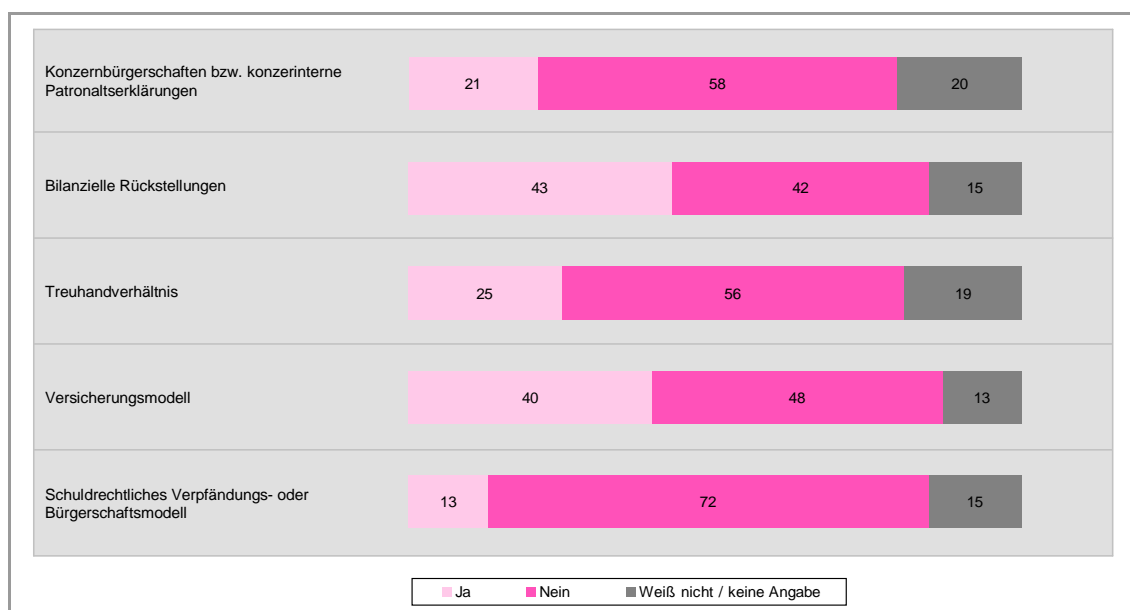
Bei den weitaus meisten (82%) Betrieben ab 50 Beschäftigten, die ihr Langzeitkonto gegen Insolvenz schützen, greift der Insolvenzschutz bereits ab der ersten auf diesem Konto angelegten Arbeitsstunde bzw. ab dem ersten Euro. Nur eine Minderheit von 6% der betreffenden Betriebe sieht Mindestschwellen vor, die ein Kontenguthaben erreichen muss, bevor der Insolvenzschutz greift. Ein relativ hoher Anteil von 13% der Betriebe konnte über die Existenz solcher Schwellen keine Auskunft geben. Unter den wenigen Betrieben (n = 17) mit weniger als 50 Beschäftigten, die diese Frage zur Beantwortung erhalten haben, gab kein Betrieb an, solche Schwellenwerte festgelegt zu haben.

Praktizierte Insolvenzschutzmodelle

Alle Betriebe, die angaben, ihre Wertguthaben gegen Insolvenz zu schützen, wurden nach den hierfür angewendeten Insolvenzschutzmodellen befragt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Am häufigsten wurde die „Bildung bilanzieller Rückstellungen“ genannt – 4 von 10 Betrieben gaben dies als Insolvenzschutzmodell an. Die Bildung bilanzieller Rückstellungen ist allerdings kein sicherer und nach „Flexi II“ anerkannter Insolvenzschutz – im Insolvenzfall werden solche bilanziellen Rückstellungen nicht geschützt, sondern fallen unter die allgemeine Insolvenzmasse, aus der dann vom Insolvenzverwalter im Rahmen der Möglichkeiten alle Gläubiger bedient werden. In der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe sind die bilanziell-

len Rückstellungen daher auch nicht die einzige Vorkehrung zum Insolvenzschutz. 9% der Betriebe mit vermeintlichem Insolvenzschutz für die Wertguthaben gaben jedoch nur bilanzielle Rückstellungen, aber keine weitere Insolvenzschutzmaßnahme an und können daher nicht als insolvenzfest gelten. Die Antwortoption „bilanzielle Rückstellungen“ war in die Befragung eingeschaltet worden, um zu identifizieren, wie viele Betriebe irrtümlich davon überzeugt sind, einen Insolvenzschutz für die Langzeitkonten/Wertguthaben zu haben.

Abbildung 24:
Praktizierte Insolvenzschutzmodelle (D05)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, die mindestens zum Teil gegen Insolvenz geschützt sind, n = 135 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Ein weiteres vom „Flexi II“-Gesetz aufgrund unzureichender Insolvenzfestigkeit nicht anerkanntes Insolvenzschutzmodell stellen Konzernbürgschaften oder konzerninterne Patronatserklärungen dar. Bei diesen Modellen garantieren einzelne Unternehmen eines Konzernverbundes untereinander die Übernahme von Verpflichtungen aus den Wertguthaben des anderen Konzernteils für den Fall, dass einer der Konzernteile Konkurs anmelden muss. Dieses Verfahren stellt jedoch keinen hundertprozentigen Insolvenzschutz dar, da im Falle des Konkurses des Gesamtkonzerns die Guthaben der Arbeitszeitkonten nicht geschützt sind. Daher erkennt das „Flexi II“-Gesetz Konzernbürgschaften für nach dem 01.01.2009 getätigte Absicherungen nicht mehr an. Gemäß den Ergebnissen der Betriebsbefragung schützt gut jeder fünfte (21%) Betrieb ab 50 Mitarbeitern seine Langzeitkonten im Rahmen einer solchen Konzernbürgschaft.²⁶ In knapp zwei Drittel dieser Betriebe wird dabei neben der Konzernbürgschaft kein nach „Flexi II“ anerkanntes zusätzliches Sicherungsmodell angewandt.

²⁶ Die Option des Konzernbürgschaftsmodell wurde bei allen Betrieben mit LZK abgefragt, nicht nur bei Mehrbetriebsunternehmen. Auch Einbetriebsunternehmen können Teil eines Konzernverbundes sein. Ob ein Betrieb zu einer Konzerngruppe gehört, wurde im Fragebogen nicht eigens erhoben.

Knapp ein Viertel (23%) der angegebenen Insolvenzversicherungen sind in der Summe lediglich Konzernbürgschaften, Patronatserklärungen oder bilanzielle Rückstellungen. Auf die Gesamtzahl der Betriebe 50+ mit Wertguthaben gerechnet (d.h. einschließlich der Betriebe, die angeben, überhaupt keinen Insolvenzschutz zu haben), verringert sich die Quote der faktisch insolvenzgesicherten Wertguthaben damit von 70% auf 55% - nur gut die Hälfte der Betriebe erfüllt somit die Anforderungen des „Flexi II“-Gesetzes bezüglich eines geeigneten Insolvenzschutzes, während 35% keinen oder keinen geeigneten Insolvenzschutz aufweisen und 10% hierzu keine Angabe machen konnten oder wollten.

Unter den vom „Flexi II“-Gesetz als Insolvenzschutz anerkannten Formen der Absicherung ist der Abschluss eines Versicherungsmodells die am weitesten verbreitete: 40% der Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten sichern die Guthaben aus den Langzeitkonten ihrer Mitarbeiter mit einem solchen Modell ab. Auch Treuhandverhältnisse sind relativ weit verbreitet – sie wurden von einem Viertel der Betriebe genannt. Schuldrechtliche Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle sind mit 13% dagegen deutlich weniger weit verbreitet.

Während bezüglich der Betriebsgröße bei Betrachtung der Daten für Betriebe ab 50 Beschäftigte²⁷ keine eindeutigen Trends für das eine oder andere Modell zu erkennen sind, werden bei einer Betrachtung nach Branchen gewisse Muster sichtbar: Im Produktionsbereich setzt jeder zweite Betrieb auf ein Versicherungsmodell. Diese Absicherungsform dominiert dort klar vor der Absicherung durch Konzernbürgschaften (29%), Treuhandverhältnissen (19%) und Verpfändungsmodellen (10%). Im Dienstleistungsbereich dagegen sind Versicherungsmodelle und Treuhandverhältnisse mit je 31% gleich häufig anzutreffen, gefolgt von Verpfändungsmodellen, die dort eine deutlich größere Beliebtheit erfahren als im Produktionssektor. Das im Dienstleistungssektor am wenigsten gebräuchliche Sicherungsmodell ist die Konzernbürgschaft, was jedoch auch daran liegen kann, dass Konzernverbünde in der Dienstleistungsbranche möglicher Weise generell seltener vorkommen und somit auch dieses Sicherungsmodell prinzipiell nur für eine geringere Anzahl an Betrieben überhaupt in Frage kommt.

Hinderungsgründe für die Einführung eines Insolvenzschutzes

Betriebe mit Langzeitkonten, die derzeit keinen Insolvenzschutz haben und dessen Einführung auch nicht konkret planen, wurden nach den Gründen hierfür befragt. Da diese Nachfrage insgesamt nur an n=29 Betriebe ging, wird hierzu jedoch aus methodischen Gründen auf eine Auswertung gewichteter Daten verzichtet, da ansonsten die Ergebnisse in den (sehr wenigen) kleineren Betrieben das Gesamtergebnis sehr stark beeinflussen und verzerren würden²⁸. Stattdessen erfolgt die Auswertung zu dieser Frage mit ungewichteten Daten und unter Angabe der jeweils dahinterstehenden Fallzahlen. Ungewichtete Prozentwerte sind als grobe Orientierung in Klammern angefügt, können jedoch aufgrund der stark disproportionalen Stichprobenanlage nicht zu verallgemeinernden Aussagen genutzt werden.

²⁷ Die Nachfrage nach den gewählten Insolvenzversicherungsmodellen wurde nur an n = 5 Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) und n = 12 Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) gestellt. Hierunter wiederum konnten einige über das Sicherungsmodell keine Auskunft geben. Daher beschränkt sich die Auswertung an dieser Stelle auf Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten.

²⁸ Die 29 Betriebe, die die Frage beantwortet haben, sind größtenteils von mittlerer Größe (27 der 29 Betriebe haben 10 bis 249 Beschäftigte), es finden sich nur ein Kleinst- und ein Großbetrieb darunter.

Die Angst vor zu hohem Verwaltungsaufwand erklärt nur zu einem geringen Teil die Nichtexistenz eines Insolvenzschutzes in Betrieben mit Langzeitkonten: Lediglich 6 von 29 Betrieben führten diesen Grund an. Eine etwaige mangelnde Transparenz angebotener Insolvenzversicherungsmodelle, Unklarheiten bezüglich der gesetzlichen Vorgaben zum Insolvenzschutz und die Befürchtung zu hoher Kosten wurden etwas häufiger angegeben, jedoch trafen auch diese Gründe jeweils auf nur 8 bzw. 9 Betriebe zu. Die Mehrzahl der Betriebe ohne adäquaten Insolvenzschutz hält diesen dagegen aufgrund der betrieblichen Finanzlage schlicht nicht für nötig und hat (unter anderem) deswegen auf eine Einführung verzichtet.

Tabelle 10:

Gründe für fehlenden Insolvenzschutz (D03)

Gründe dafür, dass kein insolvenzschutz für das Langzeitkonto/Wertguthaben besteht (Mehrfachnennungen möglich)	Ja	Nein	Weiß nicht/ Keine Angabe	Total (n = 29 Betriebe)
Angst vor zu hohem Verwaltungsaufwand	6	21	2	29
	(21%)	(72%)	(7%)	(100%)
Mangelnde Transparenz angebotener Insolvenzversicherungsmodelle	8	17	4	29
	(28%)	(59%)	(14%)	(100%)
Zweifel über die Notwendigkeit eines Insolvenzschutzes angesichts stabiler betrieblicher Finanzlage	19	8	2	29
	(66%)	(28%)	(7%)	(100%)
Unklarheit bezüglich gesetzlicher Vorgaben	9	16	4	29
	(31%)	(55%)	(14%)	(100%)
Befürchtung zu hoher Kosten	9	15	5	29
	(31%)	(52%)	(17%)	(100%)

Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe (1+) mit Langzeitkonten, für die kein Insolvenzschutz besteht

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Ungewichtete Angaben!

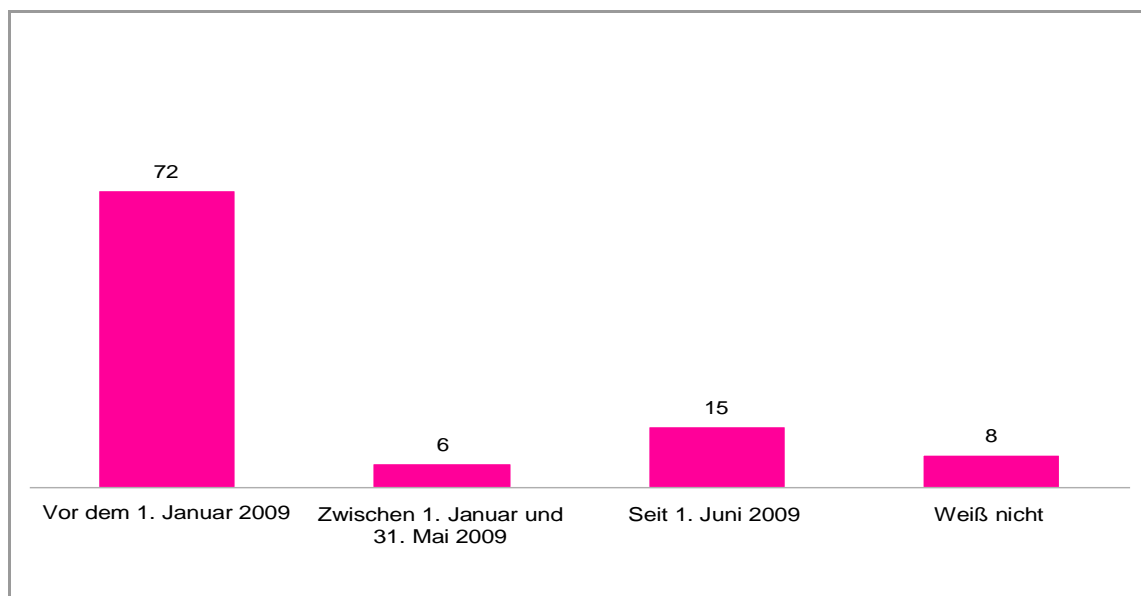
Bemerkenswert ist, dass unter den 29 Betrieben, die diese Nachfrage zu den Gründen für die Nichteinführung eines Insolvenzschutzes erhielten, nur 7 angaben, das „Flexi II“-Gesetz zu kennen, bei 22 dieser Betriebe war das Gesetz der Zielperson nicht bekannt. Von den 7 Betrieben, die angaben, das Gesetz zu kennen, gab nur ein Betrieb „Unklarheit bezüglich gesetzlicher Vorgaben“ als Grund für die bisherige Nichteinführung eines Insolvenzschutzes an. Drei Betriebe dieser Gruppe gaben als Grund an, ihr Betrieb sei nicht insolvenzgefährdet. Aufgrund der extrem geringen Fallzahlen in dieser Teilgruppe von Betrieben lassen sich jedoch keine verallgemeinerbaren Hinweise auf die Verständlichkeit des „Flexi II“-Gesetzes oder auf etwaige Durchsetzungsdefizite ableiten.

Die im „Flexi II“-Gesetz enthaltenen Neuerungen zum Insolvenzschutz gelten erst seit dem 01. Januar 2009. Allerdings bestand auch zuvor unter dem 1998 eingeführten Flexi-I Gesetz für Langzeitkonten mit einem Guthaben ab ca. 7.200€ bereits eine Verpflichtung, Vorkehrungen für die „Erfüllung der Wertguthaben bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers“ zu treffen. Diese waren jedoch wenig konkret und es war umstritten, inwieweit diese Regelung verpflichten-

den Charakter hatte (Schietinger 2005, S. 339f.). Das „Flexi II“-Gesetz hat hier Klärung geschaffen, indem der verpflichtende Charakter der Insolvenzschutzbestimmungen für Wertgut haben verdeutlicht wurde und indem festgeschrieben wurde, welche Insolvenzschutzmodelle hierfür vom Gesetzgeber akzeptiert werden und welche nicht. Neu sind auch Vorkehrungen zu einer systematischeren Überprüfung der getroffenen Insolvenzschutzmaßnahmen durch die Träger der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen ihrer routinemäßigen Betriebsprüfungen.

Um die Wirkung des „Flexi II“-Gesetzes auf die Verpflichtungen bezüglich des Insolvenzschutzes einschätzen zu können, lohnt ein Blick auf den Zeitpunkt der Einführung des Insolvenzschutzes: Knapp drei Viertel (72%) der Betriebe ab 50 Beschäftigten mit insolvenzgeschütztem Langzeitkonto hatten diesen Schutz bereits vor dem 01. Januar 2009 (also vor Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes) eingeführt. 6% der Betriebe führten den Insolvenzschutz zwischen dem 01. Januar und dem 31. Mai 2009 ein und ca. 15% erst nach dem 1. Juni 2009, also nach Ende der gesetzlich gewährten Übergangsfrist. Insgesamt führte damit immerhin gut jeder fünfte Betrieb (21%) mit aktuell bestehendem Insolvenzschutz diesen in den nur gut anderthalb Jahren zwischen dem 01. Januar 2009 und dem Befragungszeitraum (Oktober/November 2010) neu ein.

Abbildung 25:
Zeitpunkt der Einführung eines Insolvenzschutzes (D04a)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, die mindestens zum Teil gegen Insolvenz geschützt sind, n = 135 Betriebe
Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

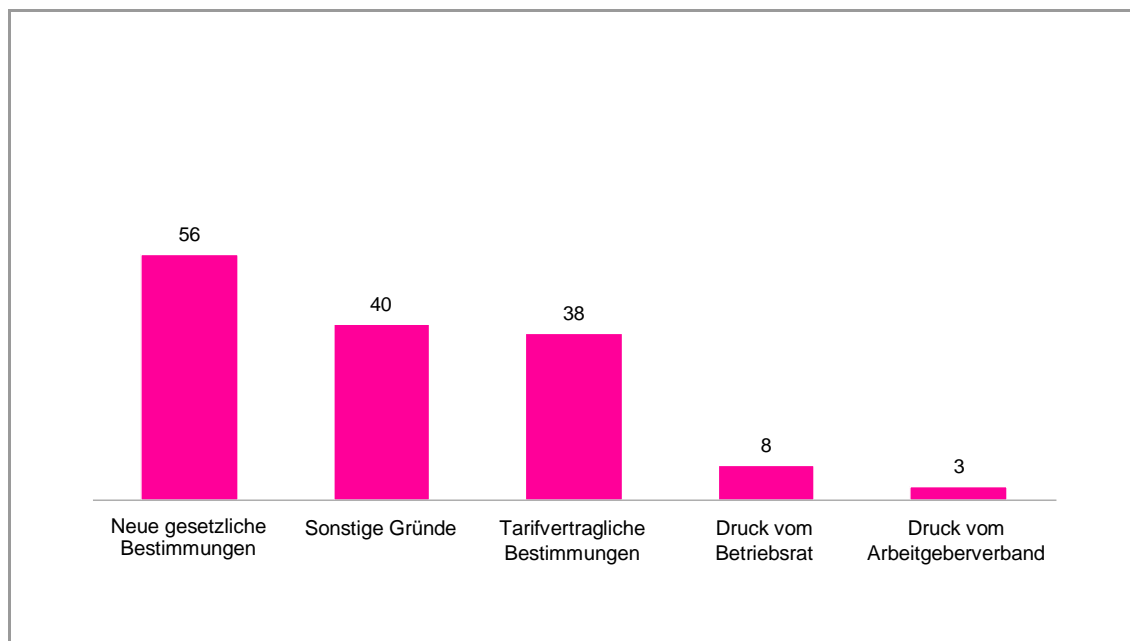
Aus der Untersuchung geht zwar nicht exakt hervor, in wie vielen Fällen der Insolvenzschutz für bereits bestehende Konten eingerichtet wurde und bei wie vielen Fällen es sich um neu eingeführte Konten handelt. Der Zeitraum von Januar 2009 bis Herbst 2010 umfasst jedoch eine außergewöhnliche Phase der Wirtschaftsentwicklung. Auf den scharfen Kriseneinbruch folgte ziemlich abrupt ein kräftiger Konjunkturaufschwung. In dieser Phase haben Unterneh-

men laut Erkenntnissen aus den Expertengesprächen kaum neue Arbeitszeitkonten gegründet, da andere Probleme im Vordergrund standen. Viele Betriebe bauten in dieser Zeit Kontenguthaben ab, bildeten sogar Zeitschulden und begannen mit einsetzender konjunktureller Belebung, die Zeitguthaben allmählich wieder aufzufüllen. Die relativ hohe Zahl der in diesem kurzen Zeitraum vorgenommenen Insolvenzversicherungen ist daher ein Indiz dafür, dass die Bestimmungen des „Flexi II“-Gesetzes nicht wirkungslos geblieben sind, sondern eine Reihe von Betrieben dazu gebracht haben, Insolvenzschutzvorkehrungen für die Wertguthaben zu treffen.

Dies bestätigt auch die Analyse des Anlasses für die Einführung des Insolvenzschutzes in den befragten Betrieben: Deutlich mehr als die Hälfte (56%) der Betriebe mit Langzeitkonten und mindestens 50 Beschäftigten gab an, neue gesetzliche Bestimmungen seien der Anlass (bzw. einer von mehreren Anlässen) für die Einführung des Insolvenzschutzes gewesen. Unter den Betrieben, die erst nach dem 01.01.2009 einen Insolvenzschutz eingeführt haben, gaben sogar fast drei Viertel (73%) neue gesetzliche Bestimmungen als Anlass an. Bei Betrieben, die bereits vor 2009 einen Insolvenzschutz hatten, nannte dagegen nur gut die Hälfte (51%) diesen Grund.

Abbildung 26:

Gründe/Anlässe für die Einführung eines Insolvenzschutzes für das Langzeitkonto (D04b)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, die mindestens zum Teil gegen Insolvenz geschützt sind, n = 135 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Neben der Einführung neuer gesetzlicher Regelungen spielen tarifvertragliche Regelungen eine große Rolle bei Einführung des Insolvenzschutzes. Fast vier von zehn Betrieben 50+ (38%), in denen ein Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag gilt, gaben tarifvertragliche Regelungen als einen Anlass für den Insolvenzschutz an. Da tarifvertragliche (Neu-) Regelungen

zum Insolvenzschutz in der Regel die gesetzlichen Mindestbestimmungen aufgreifen bzw. ergänzend hierauf verweisen, kann auch dieses Einführungsmotiv zumindest indirekt mit den gesetzlichen Regelungen zum Insolvenzschutz in Verbindung gebracht werden. Tarifvertragliche Regelungen spielten allerdings als Anlass für die Einführung eines Insolvenzschutzes vor dem 01.01.2009 eine noch größere Rolle als seitdem: Während unter den Betrieben mit Insolvenzschutzeinführung vor dem 01.01.2009 41% von tarifvertraglichen Bestimmungen dazu (mit-)veranlasst wurden, ist es bei den Betrieben, die den Schutz erst danach eingeführt haben, nur knapp ein Drittel (32%).

Ein weiterer nennenswerter Grund für die Einführung des Insolvenzschutzes ist Druck seitens des Betriebsrates: 7% der Betriebe ab 50 Beschäftigten gaben dies als Anlass an, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und eine Lösung zu verwirklichen. Allerdings hat die Bedeutung dieses Anlasses seit Einführung des „Flexi II“-Gesetzes deutlich abgenommen: Spielte „Druck vom Betriebsrat“ bei den vor 2009 insolvenzgeschützten Betrieben in 10% der Fälle eine Rolle, waren es unter den Betrieben, die erst nach dem 01.01.2009 den Insolvenzschutz eingeführt haben, nur 2%. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die nunmehr klare gesetzliche Vorgabe hierzu den Druck seitens des Betriebsrates mitunter nicht mehr erforderlich macht.

Druck des Arbeitgeberverbandes spielte dagegen in den wenigsten Fällen eine Rolle bei der Einführung des Insolvenzschutzes – lediglich 3% der Betriebe gaben dies als Anlass an. Ein beträchtlicher Anteil von 40% der Betriebe gab allerdings „sonstige Gründe“ als Anlass an. Dies dürfte zu einem großen Teil eine Eigenmotivation der Betriebsleitungen sein, einen Insolvenzschutz einzuführen, etwa der Wunsch, das Instrument des Langzeitkontos für die Betriebe attraktiver zu machen. „Sonstige Gründe“ spielten bei den Konten mit vor 2009 eingeführtem Insolvenzschutz eine deutlich größere Rolle (45% Nennungen) als bei Betrieben (50+) mit Einführung nach diesem Zeitpunkt (24% Nennungen).

Die Analysen zum Zeitpunkt der Einführung eines Insolvenzschutzes und die Untersuchung zu dessen Anlass liefern deutliche Indizien dafür, dass das „Flexi II“-Gesetz zu einer verstärkten Insolvenzabsicherung von Langzeitkonten geführt hat. Allerdings bleibt festzuhalten, dass in knapp jedem fünften Betrieb vorhandene Wertguthaben nach wie vor nicht insolvenzgeschützt sind und auch nur wenige der befragten Betriebe ohne Insolvenzschutz dessen Einführung konkret für 2011 planen. Hinzu kommt, dass der in den Betrieben vorhandene Insolvenzschutz nicht in allen Fällen den Anforderungen des „Flexi II“-Gesetzes entspricht (siehe hierzu Kapitel 6.1).

5.3 Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben

In sämtlichen untersuchten Betrieben sind die Wertguthaben gegen Insolvenz gesichert. Es überwiegen Regelungen nach dem doppelten Treuhandprinzip (Contractual Trust Arrangement). Vor allem die Großunternehmen haben sich für dieses Modell entschieden. Es bietet ihnen den Vorteil, auf bereits bestehende institutionelle Regelungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge zurückgreifen zu können. Auch andere Großunternehmen, die nicht über

eigene Betriebskassen verfügen, übertragen die Insolvenzsicherung bewährten Institutionen, die auch ihre betriebliche Altersvorsorge verwalten.

In weitgehender Übereinstimmung bewerten Vertreter beider Betriebsparteien die gesetzlichen Regelungen zur Einführung eines Insolvenzschutzes positiv.

Bei der Wahl des Insolvenzschutzes haben die Betriebe auf Expertise entweder im eigenen Unternehmen oder auf externe Berater zurückgegriffen. In Großbetrieben, die nicht nur über eigene Finanzabteilungen sondern auch über Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge verfügen, wurden die Versorgungswerke betraut. In einem Fall ging die Initiative zu einer derartigen Lösung vom Betriebsrat aus. Ein Großunternehmen holte Angebote von etwa zehn Finanzdienstleistern ein, vier wurden zu Präsentationen eingeladen. Auf ein derartig aufwendiges Auswahlverfahren haben kleinere Unternehmen verzichtet und stattdessen die Auswahl Beratern überlassen, die ihnen auch in rechtlichen Fragen zur Verfügung standen.

5.4 Ergebnisse der Experteninterviews

Die befragten Experten aus den Arbeitgeberorganisationen, den Gewerkschaften und auch die Finanzdienstleister bewerten die im Gesetz getroffene Verpflichtung zur Insolvenzsicherung im Grundsatz als positiv. Die neue gesetzliche Regelung Sorge für „klare Verhältnisse“ (Gewerkschaftsvertreter). In der chemischen Industrie sah auch schon vor Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes ein Tarifvertrag vor, dass Wertguthaben ab der ersten Stunde gegen Insolvenz zu sichern sind. Insofern habe das Gesetz in der betrieblichen Praxis zu keinen Änderungen geführt. Von gewerkschaftlicher Seite wird positiv hervorgehoben, dass die Geschäftsführungen im Falle eines fehlenden Insolvenzschutzes persönlich haften. Bei der doppelten Treuhandlösung verlieren die Betriebe allerdings Liquidität, während sie bei Langzeitkonten Rücklagen bilden und dadurch das nicht ausgezahlte Entgelt im Unternehmen sichern können.

Zur Insolvenzsicherung liegen weder den befragten Gewerkschafts- noch Arbeitgebervertretern systematische Informationen über die bisherige Praxis vor. Insolvenzfälle sind bislang ebenso nicht bekannt geworden wie Verstöße gegen die gesetzlichen Regelungen.

Nach den bisherigen Erfahrungen eines Finanzdienstleisters favorisieren kleinere und mittlere Unternehmen zur Insolvenzsicherung das Verpfändungsmodell. Wertguthaben werden als Einzeldepot bei der Bank geführt und dem Arbeitnehmer verpfändet. Das Pfandrecht sichert aber nur, was dem Arbeitnehmer zusteht, also nicht die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Absicherung dieser Wertbestandteile werde über ein neues Modell gewährleistet, bei dem in Anlehnung an CTA-Modelle (Contractual trust arrangement) der Arbeitgeber als Treuhänder auftrete und eine einseitige Erklärung auf Abschluss eines Pfändungsvertrags zugunsten der Arbeitnehmer übernehme. Diese Regelung sichere den Arbeitgeberanteil und sei zudem kostengünstiger als andere Regelungen.

Nur unzureichend geregelt sind aus Sicht der Gewerkschaften die Rechtsfolgen bei unsicheren Insolvenzregelungen. In solchen, bislang noch nicht bekannt gewordenen, aber grundsätz-

lich nicht auszuschließenden Fällen haben die Beschäftigten keinen Anspruch, dass der Arbeitgeber die Regelungsdefizite beseitigt. Es fehlt ein Korrekturanspruch für fehlerhaftes Arbeitgeberverhalten.

Die Einhaltung der Vorschriften zum Insolvenzschutz wird seit Mitte des Jahres 2010 im Rahmen von Betriebsprüfungen überprüft. Dabei handelt es sich um einen neuen Prüfauftrag, der die Schulung der Prüfer notwendig gemacht hat. Bei 106 Prüfungen des Insolvenzschutzes durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (Stand Januar 2011) gab es bisher 27 Beanstandungen, die sich zum Zeitpunkt des Interviews noch in der Anhörung befanden. Die Regionalträger haben bislang 160 Betriebe geprüft, wobei es in zwei Fällen zu Beanstandungen kam, auch diese befanden sich noch in der Anhörung. Bisher mussten noch keine Langzeitkonten aufgrund mangelnden Insolvenzschutzes aufgelöst werden.

5.5 Resumée

Das „Flexi II“-Gesetz hat nicht nur die rechtliche Situation des Insolvenzschutzes verbessert und Unklarheiten der früheren Regelung beseitigt. Diese Auffassung vertreten nahezu unisono sowohl die befragten Experten aus den Verbänden und Gewerkschaften, dem Bereich der Finanzdienstleister sowie die Vertreter der betrieblichen Parteien. Aber auch faktisch sind vom Gesetz wesentliche Impulse ausgegangen, die Lücken in der bisherigen betrieblichen Absicherung gegen Insolvenz zu verkleinern, nicht aber völlig zu schließen. Es verbleibt eine Minderheit an Betrieben, die bislang keinen Insolvenzschutz eingeführt hat und dies offensichtlich auch nicht plant. Als Grund für den bisherigen Verzicht nennen die befragten Betriebe neben bürokratischen Hürden ihre günstige finanzielle Situation, die einen Insolvenzschutz nicht erforderlich mache.

Der Insolvenzschutz beschränkt sich nicht nur auf Langzeitkonten. Immerhin gut ein Drittel der Betriebe sichert auch Kurzzeit-/Flexikonten ab. Inwieweit dies aus Eigenantrieb geschieht oder in der Annahme, dass auch das praktizierte Kurzzeit-/Flexikonto unter die gesetzlichen Insolvenzschutzbestimmungen des „Flexi II“-Gesetzes fällt, ist allerdings unklar.

Kritisch anzumerken bleibt, dass laut den Ergebnissen der Betriebsbefragung in einer nennenswerten Minderheit von 10% der Betriebe unter den Personalverantwortlichen keine Klarheit über die Existenz eines Insolvenzschutzes herrscht. Es zeigt sich, dass Betriebe mit fehlenden Kenntnissen über die Regelungen des „Flexi II“-Gesetzes zu einem höheren Anteil keinen Insolvenzschutz haben. Wenn selbst die für die Führung der Arbeitszeitkonten zuständigen Personen oft nicht ausreichend über die Existenz eines Insolvenzschutzes informiert sind, dürften die Arbeitnehmer noch viel häufiger nicht wissen, ob und wie ihre Arbeitszeitkontenguthaben gegen Insolvenz geschützt sind. Selbst wenn man den Standpunkt teilt, dass es genügt, wenn allein die unter die enggefasste Definition des „Flexi II“ fallenden Wertguthaben gegen Insolvenz geschützt sind, so erscheint es doch sinnvoll, Arbeitnehmern generell zumindest ein Recht auf Information darüber zuzugestehen, ob das von ihnen angesparte Arbeitszeitkontenguthaben ausreichend gegen Insolvenz gesichert ist oder nicht - und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um ein Wertguthaben gemäß dem „Flexi II“-Gesetz handelt oder nicht.

Zudem stellt sich die Frage, ob die Intention des Gesetzgebers bzgl. der Regelungen zur Insolvenzsicherung nicht zu eng fokussiert worden ist. Die gegenwärtige Regelung trägt zwar dazu bei, dass die wenigen unter den Wertguthabenbegriff des „Flexi II“-Gesetzes fallenden Langzeitkonten/Wertguthaben nunmehr besser gegen Insolvenz geschützt werden als zuvor. Für andere, ebenfalls längerfristig orientierte Arbeitszeitkonten mit teils beträchtlichen Guthabenvolumina bleibt der Insolvenzschutz dagegen freiwillig, sieht man einmal von den tariflichen Bestimmungen im Bereich der chemischen Industrie ab, die einen Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten mit einem Verteilungszeitraum von mehr als 12 Monaten vorschreiben. Hier sind nach wie vor die Mitarbeiter nicht vor insolvenzbedingten Ausfällen der gestundeten Beiträge gesichert. Wenn es dem Gesetzgeber bei den Insolvenzschutzregelungen des „Flexi II“-Gesetzes in erster Linie darum ging, die Ausfallrisiken für Fiskus, Sozialkassen und die ansparenden Arbeitnehmern zu minimieren, hat das Gesetz durch seine sehr enge Definition der Konten, auf die ein Insolvenzschutz anzuwenden ist, nur bedingt Fortschritte gebracht. Denn dem verbesserten Insolvenzschutz für die kleine unter den Wertguthabenbegriff des „Flexi II“-Gesetzes fallende Gruppe an Wertguthaben steht eine erheblich größere Gruppe teils ebenfalls auch langfristig orientierter Konten gegenüber, die nicht alle „Flexi II“-Definitionskriterien erfüllen und für die daher keine Insolvenzschutzpflicht besteht.

Bei der Frage nach den Formen des Insolvenzschatzes I waren in der quantitativen Befragung Mehrfachnennungen zulässig, d. h. von einem Betrieb konnten mehrere Formen genannt werden. Dabei zeigte sich ein hoher Anteil an nicht insolvenzfesten Sicherungsmodellen, z. B. bilanzielle Rückstellungen oder Konzernbürgschaften bzw. konzerninterne Patronatserklärungen, die nicht den Intentionen des „Flexi II“-Gesetzes entsprechen. Nur gut die Hälfte (55%) der Betriebe mit Langzeitkonten erfüllt tatsächlich die Anforderungen des „Flexi II“-Gesetzes bezüglich eines geeigneten Insolvenzschatzes.

Unter den vom „Flexi II“-Gesetz als Insolvenzschutz anerkannten Formen der Absicherung sind Versicherungslösungen am stärksten verbreitet. 40% der Betriebe (50+) sichern die Guthaben aus den Langzeitkonten ihrer Mitarbeiter mit einem solchen Modell ab. Auch Treuhandverhältnisse sind relativ weit verbreitet – sie wurden von einem Viertel der Betriebe genannt. Schuldrechtliche Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle, die vom Gesetzgeber gerade im Interesse kleiner und mittlerer Betriebe zugelassen worden sind, sind dagegen deutlich weniger weit verbreitet.

Sowohl Finanzdienstleister als auch betriebliche Vertreter verweisen auf den hohen Beratungsbedarf, um die Komplexität der verschiedenen Formen von Insolvenzsicherungen bewerten und entsprechende Entscheidungen treffen zu können. Die mit dem Insolvenzschutz verbundenen Fragen gehören üblicherweise nicht zum Kompetenzbereich von Personalabteilungen.

Unbefriedigend ist nach Auffassung von gewerkschaftlicher Seite, dass die Beschäftigten bei fehlenden Insolvenzsicherungen keine Möglichkeit haben, den Abschluss eines Insolvenzschatzes einzuklagen.

6. Anlageformen

6.1 Hintergrund

Der Gesetzgeber ist bei der Anlage von Wertguthaben den Prinzipien gefolgt, die die Vorschriften des SGB IV für die Anlage von Mitteln der Versicherungsträger vorsehen. Drei Kriterien soll die Anlage der auf den Wertguthaben angesparten Mittel erfüllen: Sie sind so anzulegen, dass ein Verlust möglichst ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt und ausreichend Liquidität vorgehalten wird (§ 80 Abs. 1 SGB IV). Das „Flexi II“-Gesetz hat diese Vorgaben ergänzt um die Werterhaltungsgarantie sowie um die Begrenzung des Aktien- bzw. Aktienfondsanteils auf 20%. Ein höherer Anlageanteil in Aktien/Aktienfonds ist zulässig, wenn das Wertguthaben ausschließlich für Freistellungen vor dem Renteneintritt genutzt wird. Außerdem kann per Tarifvertrag von der Begrenzung des Aktienanteils abgewichen werden.

Für die betriebliche Praxis bedeutsam wurden diese gesetzlichen Regelungen ferner durch das BMF-Schreiben vom 17.6.2009. Danach ist eine nachgelagerte Besteuerung von Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind (Geschäftsführer von GmbHs, Leitende Angestellte usw.) nicht möglich.

In der repräsentativen Betriebsbefragung konzentrierten sich Fragen zu den gewählten Anlageformen insbesondere auf die Einhaltung der Detailvorschriften des „Flexi II“-Gesetzes zum Aktienanteil, zur Werterhaltungsgarantie und zu den Informationspflichten des Arbeitgebers bezüglich der Wertguthaben. Daneben wurden noch Fragen nach der Rendite der gewählten Anlage und nach dem Verbleib etwaiger Wertzuwächse erhoben. Die Expertengespräche und Fallstudien hatten ähnliche Fragestellungen, die bei diesen Erhebungsmethoden jedoch deutlich vertiefter und detaillierter beleuchtet werden sollten: Anlageformen, Verzinsungen, Verteilung der Wertzuwächse, Kosten der Kontenführung, Informationspraxis, Bürokratieaufwand.

6.2 Befunde aus der quantitativen Erhebung

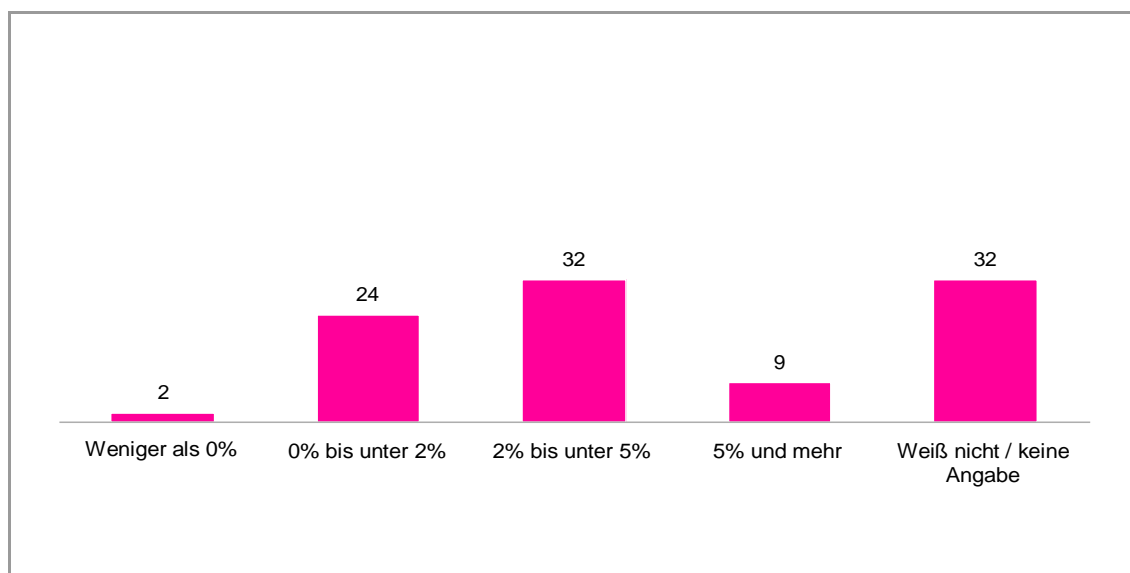
Im Rahmen der repräsentativen Erhebung wurden alle (privatwirtschaftlichen) Betriebe, die ihr Wertguthaben ganz oder zumindest teilweise in Entgelteinheiten führen, nach Details der hierfür getroffenen Insolvenzschutzmaßnahmen befragt. Rund ein Drittel der betreffenden Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten gab an, einen Teil des Wertguthabens in Aktien oder Aktienfonds angelegt zu haben. Die restlichen zwei Drittel der Betriebe 50+ haben (ausschließlich) andere Sicherungs- und Anlageformen gewählt.

Auch Betriebe mit in Zeiteinheiten geführten Langzeitkonten wurden danach befragt, ob die Guthaben auf diesen Konten ganz oder teilweise in Geld umgewandelt und auf dem Finanzmarkt angelegt werden. Ca. 12% der betreffenden Betriebe ab 50 Beschäftigten wandeln diese Guthaben in der Tat um und legen sie an. Die Anlageform der Aktien oder Aktienfonds spielt bei dieser Gruppe allerdings nur eine sehr geringe Rolle: Lediglich einer der insgesamt

26 Betriebe des Samples, die ihre Zeitguthaben in geldwerte Beträge umwandeln und auf dem Finanzmarkt anlegen, hat hierfür Aktien oder Aktienfonds als Anlageform gewählt.

Die Rendite der angelegten Wertguthaben bewegte sich im letzten Jahr vor der Befragung (also im Krisenjahr 2009) bei den meisten Betrieben, deren Verantwortliche hierzu eine Aussage treffen konnten, in einem Bereich zwischen 0% und 5%: 19% der Betriebe meldeten 0% bis unter 2% Rendite, 30% meldeten 2% bis unter 5% Rendite. Einige wenige Betriebe (7%) erzielten für die angelegten Wertguthaben 5% oder mehr Rendite, 5% der Betriebe meldeten negative Renditen, also de Facto Wertverluste für die angelegten Guthaben. Diese Ergebnisse sind allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, da sie sich auf insgesamt nur 49 gültige Fälle stützen (40% der befragten Betriebe wollten oder konnten zur Wertentwicklung der Anlage nichts sagen²⁹).

Abbildung 27:
Rendite der angelegten Guthaben (E02)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, n = 82 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

²⁹ Um die Anzahl der „Weiß nicht“ Angaben zu Aussagen über Details der Anlageformen der Wertguthaben möglichst niedrig zu halten, wurde im Fragebogen an dieser Stelle eigens ein Zielpersonenwechsel vorgesehen, um diesen Fragebogenteil gegebenenfalls mit einem Finanzexperten der Firma fortsetzen zu können. Von dieser Möglichkeit des Zielpersonenwechsels wurde jedoch letztlich nur ein einziges Mal Gebrauch gemacht. In allen anderen Fällen mit der Antwort „Weiß nicht“ zur Anlage der Guthaben gab die bisherige Zielperson (in der Regel die Leitung der Personalabteilung) entweder an, dass es im Betrieb auch sonst niemanden gebe, der sich mit diesem Spezialaspekt der Langzeitkonten besser auskennen würde, oder sie konnte hierzu keine Angabe machen und keinen weiteren Ansprechpartner nennen.

Werterhaltungsgarantie

Die laut § 7d Abs. 3 SGB IV einzuhaltende Werterhaltungsgarantie für Wertguthaben wird eigenen Angaben zufolge von einer Mehrheit von rund zwei Dritteln der Betriebe (ab 50 Beschäftigte) eingehalten. 15% der Betriebe gaben allerdings an, ihren Mitarbeitern keine solche Werterhaltungsgarantie für die angelegten Beträge garantieren zu können. Weitere 16% der Betriebe konnten oder wollten hierzu keine Aussage machen.

Im Bereich kleinerer Betriebe scheint die Werterhaltungsgarantie etwas größere Probleme zu bereiten: Unter den wenigen (n = 14) Kleinst- und Kleinbetrieben, die zur Werterhaltungsgarantie befragt wurden, gaben nur vier an, dass es für die Guthaben eine Werterhaltungsgarantie gebe, in acht Betrieben gibt es eine solche Garantie nicht, zwei Betriebe konnten dazu keine Aussage treffen. Allerdings ist dieser Befund aufgrund der sehr geringen Teilfallzahl allenfalls als Hinweis auf mögliche Defizite bzgl. der Werterhaltungsgarantie im kleinst- und kleinbetrieblichen Bereich zu werten.

Separate Anlage von Wertguthaben nach Verwendungszweck

Für Wertguthaben, die ausschließlich dem Zweck der Verkürzung der Lebensarbeitszeit dienen, sieht das „Flexi II“-Gesetz bezüglich der Anlageformen weniger strikte Regeln vor als bei Wertguthaben, die auch für andere, bereits im Verlauf der Lebensarbeitszeit mögliche längere Unterbrechungen (z. B. für Weiterbildungszeiten oder zur Pflege von Angehörigen) genutzt werden dürfen. Immerhin 29% der Betriebe mit Wertguthaben machen von dieser Möglichkeit separater Anlageformen für diesen speziellen Verwendungszweck Gebrauch.

Anlage von Wertguthaben in Aktien oder Aktienfonds

Aufgrund der sehr geringen Inzidenzen von Betrieben mit Wertguthabenanlagen nach „Flexi II“ kann die Betriebsbefragung nur in sehr eingeschränktem Umfang Erkenntnisse dazu liefern, wie hoch der Aktienanteil bei Wertguthaben ist. Von den n = 22 Betrieben des Samples, die angaben, überhaupt Wertguthaben in Form von Aktien oder Aktienfonds anzulegen, unterscheiden 13 Betriebe bei der Anlageform nicht nach dem Verwendungszweck der Kontenguthaben. Bei 9 Betrieben dagegen werden für die zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit angelegten Guthaben separate Anlageformen gewählt.

Von den 13 Betrieben, die bei der Anlageform nicht nach Verwendungszweck unterscheiden, haben 3 Betriebe nicht mehr als maximal 20% der Guthaben in Aktien oder Aktienfonds angelegt. Bei 6 Betrieben beträgt der Aktienanteil allerdings mehr als 20%. Die restlichen 4 Betriebe dieser Gruppe konnten oder wollten hierzu keine Angabe machen. Unter den 9 Betrieben, die separate Aktienanlagen für unterschiedliche Zwecke haben, haben 3 Betriebe bei den für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit vorgesehenen Konten maximal 20% in Aktien oder Aktienfonds angelegt, während bei 2 Betrieben der Anteil darüber lag und 4 Betriebe hierzu keine Aussage machen konnten. Diese 9 Betriebe haben für die übrigen Verwendungszwecke der Wertguthaben in 2 Fällen bis maximal 20% der Guthaben in Aktien angelegt, in 3 Fällen wurden mehr als 20% in Aktienform angelegt. Auch hier wussten 4 Betriebe über solche Details nichts zu berichten. Die extrem geringen Fallzahlen bei der Frage nach den Aktienanteilen lassen keine verallgemeinernden Schlüsse zu. Soweit sich auf Basis der wenigen Fälle jedoch

sagen lässt, scheint die im „Flexi II“-Gesetz vorgesehene Begrenzung des Aktienanteils auf maximal 20% für alle nicht ausschließlich auf die Verkürzung der Lebensarbeitszeit gerichteten Wertguthaben nicht durchgängig umgesetzt zu sein

Insgesamt finden sich in der Stichprobe $n = 71$ Betriebe, deren Konten entweder keine Beschränkung des Verwendungszwecks aufweisen oder die neben dem vorzeitigen Ruhestand noch weitere Entnahmeweise anbieten. Unter diesen 71 Betrieben finden sich 27 Betriebe, die für unterschiedliche Verwendungszwecke verschiedene Anlageformen gewählt haben.

Vom Wertzuwachs der angelegten Guthabenbeträge begünstigte Seite

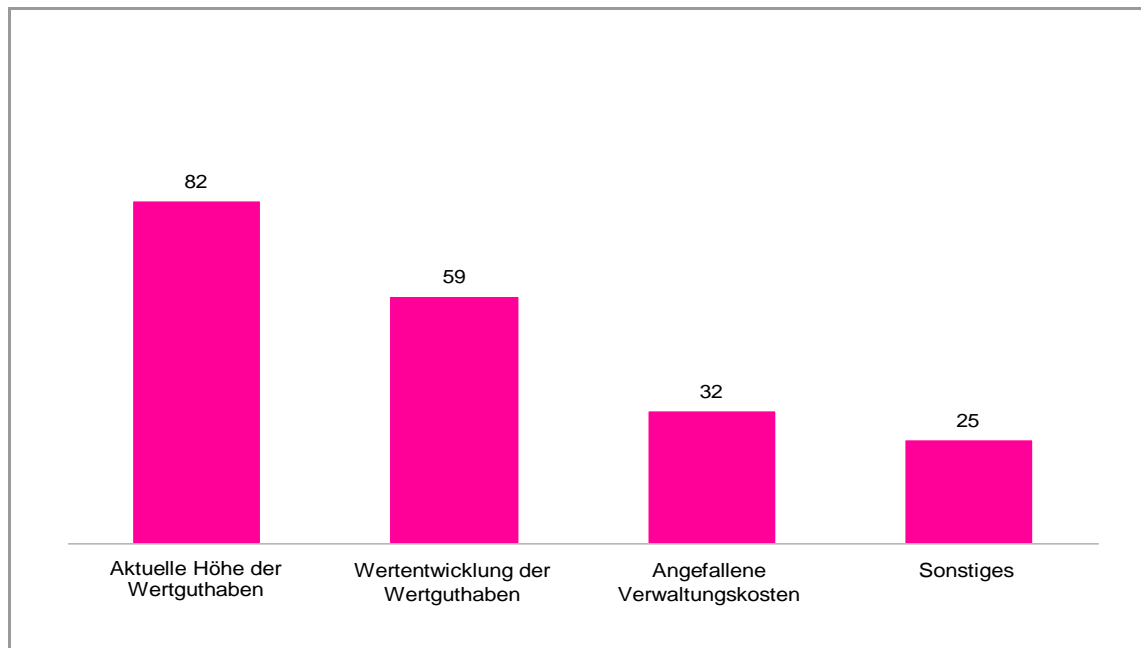
Auf den Finanzmärkten erzielte Wertzuwächse für angelegte Wertguthaben fließen mehrheitlich, jedoch keineswegs immer der Arbeitnehmerseite zu: Unter den Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten, die Zeit- bzw. Wertguthaben auf dem Finanzmarkt angelegt haben, gab gut die Hälfte (55%) an, dass etwaige Wertzuwächse dem Wertguthaben selbst, also der Arbeitnehmerseite zufließen. In immerhin gut einem Viertel (27%) der Betriebe jedoch fließt der Wertzuwachs der Arbeitgeberseite zu, bei weiteren 4% der Betriebe profitieren beide Seiten von einem Wertzuwachs. Auch zu dieser Frage konnte oder wollte ein beträchtlicher Teil (14%) der Betriebe keine Aussage treffen.

Informationspflichten

Das „Flexi II“-Gesetz schreibt vor, dass alle Arbeitnehmer mit Wertguthaben mindestens einmal jährlich über die Höhe ihres Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten sind (§ 7d Abs. 3 SGB IV). Dieser Verpflichtung geht die Mehrheit der Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten eigenen Angaben zu Folge auch nach, indem 82% die betreffenden Mitarbeiter „regelmäßig“ (d. h. mindestens einmal pro Jahr) über die aktuelle Höhe des Wertguthabens informieren. Lediglich 8% stellen diese Information nicht zur Verfügung. Darüber hinaus informieren 59% der Betriebe die Beschäftigten über die Wertentwicklung der Guthaben. Über angefallene Verwaltungskosten wird lediglich ein knappes Drittel auf dem Laufenden gehalten³⁰, ein Viertel der Betriebe bietet regelmäßig weitere „sonstige“ Informationen zu den Wertguthaben an.

³⁰ Die Information über angefallene Verwaltungskosten ist für die Mitarbeiter allerdings dort nicht relevant, wo die Verwaltungskosten ohnehin zu 100% vom Arbeitgeber übernommen werden.

Abbildung 28:
Informationen zu den Wertguthaben (E07)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, deren Wertguthaben angelegt werden (Mehrfachnennungen möglich),
n = 82 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Eine überwiegende Mehrheit der Betriebe kommt damit den Anforderungen der im „Flexi II“-Gesetz vorgeschriebenen Informationspflichten den Arbeitnehmern gegenüber nach. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass der Informationsfluss in einer Reihe von Betrieben umfassender sein und zusätzlich regelmäßige Informationen über die Wertentwicklung beinhalten könnte.

6.3 Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben

Bei der Wahl der Anlageformen sind die Betriebe unterschiedlich vorgegangen. Großbetriebe, die über eigene Finanzabteilungen verfügen, delegierten die Auswahl in deren Hände. Kleinere und mittlere Unternehmen griffen auf externe Expertise durch Finanzberater zurück. Dort, wo betriebliche Altersversorgungen existieren, stand Expertise in Fragen der Anlageberatung zur Verfügung. In anderen Fällen holten die Betriebe Angebote ein, ließen sich unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen informieren und haben in einzelnen Fällen externe Berater bzw. Vertreter von Finanzdienstleistern auch auf Betriebsversammlungen einbezogen. Sowohl Personalverantwortliche als auch Betriebsräte fühlten sich bei Auswahl und Entscheidungsfindung von Insolvenzversicherung und Anlageform als nicht ausreichend kompetent an. Sofern die Betriebe nicht über eigene Experten in anderen Abteilungen verfüg-

ten, griffen sie auf externe Berater zurück. Die Betriebsräte waren über die Entscheidungsfindungen informiert, spielten aber selbst keine aktive Rolle.

Bei den Anlagen lassen sich im Prinzip zwei Varianten unterscheiden: Ein Teil der Betriebe wählt Modelle nach dem Prinzip der Lebensversicherungen mit einer festen Verzinsung, die um einen Ertragsbestandteil aufgestockt werden. Zum anderen traditionelle „Life-Cycle-Modelle“, bei denen das Anlagerisiko mit steigendem Alter der Beschäftigten automatisch auf risikoärmere Wertpapiere umgeschichtet wird. Diese Anlageform findet man bei Wertguthaben, bei denen der Verwendungszweck allein auf die Freistellung vor Rentenbeginn begrenzt ist. Die Anlagerisiken sind nach dem Alter der Mitarbeiter gestaffelt. Risikoreichere Anlagemöglichkeiten lassen einen höheren Aktienanteil zu und eröffnen Möglichkeiten einer in mittel- und langfristiger Hinsicht höheren Rendite. Ein Zugriff auf die Guthaben ist nur im Störfall möglich, z. B. bei Eintreten der Erwerbsunfähigkeit. Ein Beispiel liefert ein Versicherungsunternehmen (Betrieb 3 + 8) Die Anlage besteht aus drei Teilen: Aktien, Renten und einem Garantieprodukt mit garantierter Verzinsung nach den Vorschriften für Lebensversicherungsunternehmen.

Einige Großunternehmen verfügen über eigene Rentenkassen, denen sie die Verwaltung der Guthaben anvertrauen. In diesen Fällen übernehmen die betrieblichen Rentenkassen auch die Verwaltungskosten.

Teilweise ist es nach Aussage der Personalverantwortlichen trotz konservativer Anlageorientierung während der zurückliegenden Wirtschaftskrise 2008/09 zu Wertverlusten gekommen. Der Wert der Guthaben sackte unter den eingezahlten Wert (Betrieb 3 + 5).

Es fällt auf, dass die Befragten unabhängig davon, ob es sich um Personalverantwortliche oder Betriebsräte handelt, nur ungefähre Angaben über die Renditen der Wertguthaben machen, abgesehen von den festverzinslichen Modellen. Alle Befragten geben an, dass die Betriebe regelmäßig über die individuellen Kontenstände informieren und ebenso über die jeweils erzielten Renditen. Auch die befragten Beschäftigten sind nur teilweise über die Rendite informiert, die sie mit ihren Wertguthaben erzielen.

Die Kosten der Verwaltung von Wertguthaben tragen bei allen Fallbeispielen die Betriebe, die Zinserträge werden den Guthaben gutgeschrieben. In den Betrieben der chemischen Industrie übernehmen die Beschäftigten die Kosten der Kapitalanlage, wie dies der Demografietarifvertrag (§ 6) vorsieht. Ein Manko sehen Vertreter aus Großbetrieben in der fehlenden Möglichkeit, Wertguthaben für die betriebliche Altersvorsorge nutzen zu können. Damit würde für die Beschäftigten ein attraktiver Anreiz entfallen.

6.4 Ergebnisse der Experteninterviews

Die Regelungen der Anlagemöglichkeiten werden von Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände kontrovers bewertet. Vertreter der drei befragten Gewerkschaften begrüßen die eher als konservativ eingestuften Anlagemöglichkeiten. Sie halten die Risikobegrenzung für wichtig im Interesse der Beschäftigten, die ja nicht individuell die Guthaben anle-

gen und entscheiden können, welche Anlageform mit welchen Risiken sie wählen und wann sie diese wechseln. Die Beschäftigten hätten keinen Einfluss auf die Risikosteuerung. Demgegenüber vertreten die befragten Arbeitgeberverbände und Finanzdienstleister die Auffassung, dass die Wertguthaben durch die risikobegrenzten Anlagemöglichkeiten erheblich an Attraktivität verloren hätten. Die Regelungen würden wie ein starker Dämpfungsfaktor wirken. Ein ganzer Bereich sei weggebrochen, so die Aussage einer Befragten. Allerdings würden Sanktionsmöglichkeiten fehlen, falls die Vorgaben der Aktienquote nicht eingehalten würden.

Ein Gewerkschaftsvertreter führt die in Betriebsvereinbarungen zu beobachtende Bindung des Verwendungszwecks auf den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben darauf zurück, dass in diesem Fall von der Anlagenbeschränkung abgewichen werden kann.

Vor allem die Finanzdienstleister sehen folgende Aspekte als hinderlich für eine breite Einführung von Wertguthaben an:

- Die steuerliche Behandlung von Wertguthaben habe die Bedingungen, Wertguthaben, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einzuführen, unattraktiv gemacht, weil dadurch Steueroptimierungsmöglichkeiten für besser verdienende Arbeitnehmer mit Organfunktion ausgeschlossen werden. Denn für Arbeitnehmer, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind, Geschäftsführer von GmbHs, Gesellschafter, Leitende Angestellte, gilt die nachgelagerte Besteuerung nicht. Gerade kleinere Unternehmen, die als GmbH geführt werden, haben in der Vergangenheit Langzeitkonten für Beschäftigte mit hohem Einkommen genutzt, um dadurch die steuerlichen Belastungen zu reduzieren und einen Teil des Einkommens in die Freistellungsphase mit dann niedrigeren Steuertarifen zu verlagern. Aufgrund dieser Einschränkungen haben die Befragten beobachtet, dass mit dem nachlassenden Interesse dieser speziellen Zielgruppe auch das generelle Interesse der Betriebe abflaute, Wertguthaben einzurichten.
- Ein zweite Hürde hätten die Spitzenverbände der Sozialversicherung mit ihrem Rundschreiben aufgebaut, das das in § 7d Abs. 3 SGB IV normierte Werterhaltungsgebot – der Rückfluss muss gewährleistet, nicht garantiert sein - in eine Werterhaltungsgarantie umqualifiziert. Dadurch wäre der Arbeitgeber verschuldensunabhängig zum Ersatz des entstandenen Schadens verpflichtet. Eine Garantie sei gleichbedeutend mit der Zusicherung einer unbedingten Schadenersatzpflicht. Dahingegen sei die unter § 7e Abs. 7 SGB IV normierte Schadenersatzpflicht nach Eintritt einer Wertminderung u. a. ausdrücklich unter den Vorbehalt eines Verschuldens des Arbeitgebers gestellt. Die Finanzverwaltungen würden eine Werterhaltungsgarantie fordern, ohne die sie nachgelagerte Versteuerung nicht anerkennen würden. Zudem sieht das Werterhaltungsgebot keine ausdrücklichen Sanktionen im Gesetz vor, diese Frage nach möglichem Schadenersatz wird arbeits- und zivilrechtlich zu klären sein, bleibt also eventuell eine offene, mit Risiken behaftete Frage, die Arbeitgeber vom Abschluss von Wertguthaben abhalte.
- Eine bremsende Wirkung sehen Vertreter der Arbeitgeberverbände und die befragten Finanzdienstleister drittens in dem stark limitierten Aktienanteil. Diese Regelung mag unter kurzfristigen Aspekten Sinn machen, wenn es darum geht, Anlagerisiken zu begrenzen. Wertguthaben stellen jedoch vom Prinzip her eine langfristige Sparform dar und langfristig hätten sich Aktien in der Vergangenheit als eine attraktive Sparform erwiesen. Die

Trennung in einen Aktien- und einen Nicht-Aktienanteil, wie es das Gesetz vorsieht, würde jedoch nicht unterschiedliche Risiken definieren. So können nach Ansicht eines Finanzdienstleisters beispielsweise Anleihen von stark überschuldeten Ländern oder Unternehmen äußerst risikoreich sein und hohe Wertverluste keineswegs ausschließen. Gerade die aktuelle Finanzkrise habe deutlich gemacht, welche Risiken bei Anlagen auch jenseits von Aktien drohen. Prinzipiell haben alle Anlageformen gewisse Risiken. Deshalb sollte man auf Vorschriften bei der Anlage verzichten. Je nach Zeit- bzw. Sparperspektive der Beschäftigten empfiehlt sich ein von der Restlaufzeit abhängiges Kapitalanlagemodell mit Risikoklassen, bei dem jederzeit Restlaufzeit und Risikoklasse variabel gestaltbar sein sollten. Für die Variabilität spricht, dass sich im Laufe einer Erwerbsbiographie die Ansparmöglichkeiten, Verwendungszwecke und Nutzungszeitpunkte der Wertguthaben ändern können. Seriöse Anleger würden ohnehin auf langfristige Anlagehorizonte orientieren.

- Ein Verbandsvertreter hält die Differenzierung der Anlagemöglichkeiten nach dem Verwendungszweck der Wertguthaben außerdem deshalb für problematisch, weil sie die Flexibilität in den möglicherweise im Laufe der Zeit wechselnden Nutzungsmöglichkeiten der Wertguthaben einschränke.

Die Tarifvertragsparteien aus den Bereichen der befragten Experten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften haben die Möglichkeiten, durch Öffnungsklauseln von den gesetzlichen Vorgaben für die Anlage der Wertguthaben abweichen zu können, nicht genutzt. Trotz der generellen Kritik der Arbeitgeberverbände an der von ihnen als zu niedrig eingestuften Aktienquote sind sie der Auffassung, dass die Tarifvertragsparteien auf die Möglichkeit von Öffnungsklauseln verzichten sollten. Diese Position wird mit dem Argument begründet, dass die Tarifvertragsparteien in Fragen der Kapitalanlage nicht kompetent seien und deshalb auch nicht Verantwortung übernehmen könnten für die von ihnen getroffenen Vereinbarungen, für die sie aber verantwortlich gemacht würden.

Ein weiteres Hemmnis, das die Nutzung von Wertguthaben einschränke, stellt aus Sicht der Arbeitgeberverbände die fehlende Möglichkeit dar, die Wertguthaben beitragsfrei in die betriebliche Altersvorsorge übertragen zu können.

Nach der gemeinsam vom Bundesverband Chemie und der IGBCE durchgeführten Auswertung von Betriebsvereinbarungen zu Wertguthaben und den Aussagen der übrigen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter übernehmen in den meisten Fällen die Arbeitgeber die Kosten für die Führung der Wertguthaben. Diese Einschätzung entspricht auch den Beobachtungen der befragten Finanzdienstleister.

Die Vertreter der Tarifvertragsparteien geben für die Betriebe in den Bereichen der chemischen Industrie jeweils abgestimmte Empfehlungen über die Anlage der Wertguthaben. Ähnlich gehen die Tarifvertragsparteien in der metallverarbeitenden Industrie vor.

Eine Reihe von Fragen ist nach den bisherigen Erfahrungen mit der Praxis von Wertguthaben offen geblieben:

- Die gewerkschaftliche Seite nennt Regelungsbedarf bei der Frage, wie in der Freistellungsphase die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu behandeln ist. Außerdem wird dafür

plädiert, die Verwaltungskosten der Wertguthaben nach einem einheitlichen Prinzip zu regeln.

- Sowohl die Tarifvertragsparteien als auch die Finanzdienstleister verweisen mit Blick auf den Arbeitgeberanteil auf die Auswirkungen steigender Beitragssätze zur Sozialversicherung.

6.5 Resumée

Die Regelungen des Gesetzes haben dazu geführt, Wertguthaben überwiegend konservativ anzulegen. Dementsprechend lag die Rendite in den meisten der befragten Betriebe unter 5%. Nur wenige Betriebe mit Anlagen in Aktien sind über die im Gesetz vorgesehene Begrenzung des Aktienanteils hinausgegangen und haben die Guthaben nach einem Lebenszyklusmodell angelegt. In diesen Fällen ist der Verwendungszweck gesetzeskonform auf den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben begrenzt. In Einzelfällen ist der Wert der Guthaben während der Wirtschaftskrise unter den Nennwert gesackt, so dass die mit dem Gesetz neu eingeführte Werterhaltungsgarantie relevant geworden sein könnte.

Separate Anlageformen nach Verwendungszwecken sind insgesamt keineswegs unüblich, auch bei anderen Anlageformen als Aktien. So haben z. B. die Langzeitkontennutzer einer Bank die Möglichkeit, auf zwei unterschiedlichen Konten Wertguthaben anzusparen. Auf dem einem Konto wird für kurzfristige Freistellungen (Sabbaticals, Pflegezeit) angespart; das Guthaben wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben konservativ im Sinne der Nominalwertgarantie angelegt. Das zweite Konto weist als Verwendungszweck allein die rentennahe Freistellung auf und ist deutlich stärker renditeorientiert angelegt. Übertragungen zwischen den beiden Kontenformen sind nicht möglich.

Die Quotenregelung bei der Anlageform wird kontrovers bewertet. Während Finanzdienstleister, Arbeitgebervertreter und auch Personalverantwortliche hierin eine Bremse für die Ausbreitung von Wertguthaben sehen, heben die Vertreter der Gewerkschaften, aber auch Betriebsräte und Beschäftigte den hiermit verbundenen Aspekt der Risikobegrenzung hervor.

Auch in einer vom „International Tax Institute“ der Universität Hamburg im Jahr 2009 durchgeführten Befragung von Unternehmen mit 2000 oder mehr Beschäftigten wurde die Quotenregelung von den Befragten kontrovers bewertet. Während viele Unternehmen die Anlagevorschriften begrüßten, lehnten andere sie ab, weil sie die Renditechancen für die Beschäftigten schmälerten (Wellisch et al. 2010: 22).

Was die im „Flexi II“-Gesetz festgelegten Informationspflichten der Arbeitgeber über die Entwicklung der Wertguthaben betrifft, so haben sowohl die Betriebsbefragung als auch die im Rahmen der Fallstudien durchgeführten Beschäftigteninterviews gezeigt, dass die Mehrzahl der Betriebe ihren Verpflichtungen nachkommt und die Nutzer der Konten zumindest über aktuelle Kontostände regelmäßig informiert. Es fällt jedoch auf, dass sowohl bei den Personalverantwortlichen als auch bei Mitarbeitern, die Wertguthaben nutzen, das Detailwissen über die getätigten Anlagen oft sehr begrenzt ist.

7. Portabilität

7.1 Hintergrund

Mit der Neuformulierung des § 7f SGB IV wird nunmehr klargestellt, dass Wertguthaben bei Beendigung der Beschäftigung auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden können, statt sie auflösen zu müssen. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass der neue Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung mit dem Arbeitnehmer abschließt und der Übertragung zustimmt. Außerdem besteht erstmals die Möglichkeit, das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen. Allerdings ist die Übertragung auf diese Institution nur möglich, wenn das Wertguthaben mindestens die sechsfache monatliche Bezugsgröße beträgt. 2011 betrug dieser Schwellenwert in den alten Bundesländern 15.330 €, in den neuen 13.440 €.

Dagegen ist es nun nicht mehr möglich, Wertguthaben in eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) zu überführen. Diese Möglichkeit wurde durch das „Flexi II“-Gesetz ersatzlos gestrichen. Im Falle, dass aus betrieblichen und/oder persönlichen Gründen eine einmal geplante Freistellung zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand nicht erfolgen kann und das Wertguthaben nicht auf einen neuen Arbeitgeber oder die DRV Bund übertragen wird, tritt jetzt automatisch der Störfall ein und das Guthaben wird ausgezahlt.

Bezüglich der Portabilität beschäftigte sich die Evaluation mit den Themenkomplexen Erfahrung mit der Übertragung von Wertguthaben in der Praxis, Verbreitung von Übertragungen, Wirkung und Beurteilung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

7.2 Befunde aus der quantitativen Erhebung

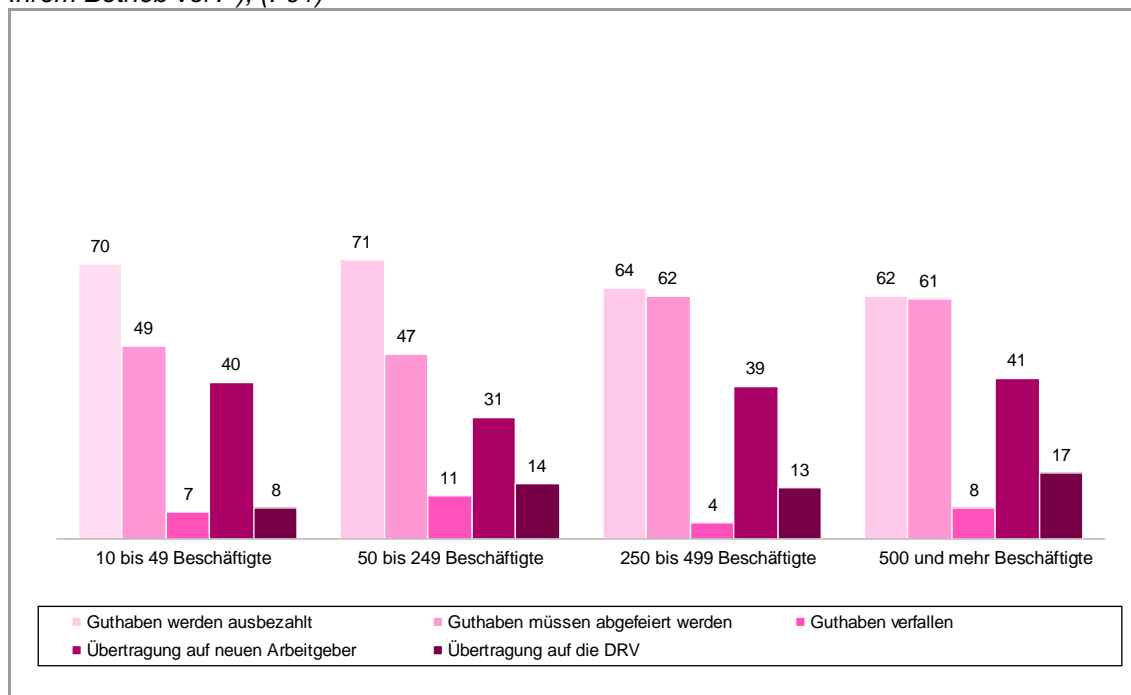
Die Betriebsbefragung zeigt, dass in vielen Betrieben Mitarbeitern, die den Arbeitgeber wechseln möchten und Guthaben auf ihrem Langzeitkonto angespart haben, mehrere Optionen angeboten werden. Die am häufigsten offerierte Möglichkeit ist die Auszahlung der angesammelten Zeit- oder Geldguthaben zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses: 7 von 10 Betrieben (ab 50 Beschäftigten) mit Langzeitkonten bieten ihren Mitarbeitern diese Form des Ausgleichs an. In der Hälfte der Betriebe 50+ müssen die Guthaben abgebaut werden, wobei zahlreiche Betriebe die Auszahlung oder das Abbauen als Alternativen anbieten. Ein ersatzloses Verfallen der Guthaben haben 9% der Betriebe 50+ berichtet. In den meisten dieser Fälle verfällt das Guthaben allerdings nur, insoweit es vor dem Wechsel nicht mehr vollständig abgebaut werden kann. Lediglich zwei (privatwirtschaftliche) Betriebe gaben den Verfall der Guthaben als einzige „Option“ an, wobei es sich in einem dieser Fälle um einen Betrieb handelt, dessen Langzeitkonto nicht in allen Belangen dem „Flexi II“-Gesetz entspricht.

Die im „Flexi II“-Gesetz vorgesehenen Übertragungsmöglichkeiten, die eine langfristige, auch über etwaige Arbeitgeberwechsel hinausgehende Planung von Freistellungsphasen ermöglichen sollen, sind derzeit jedoch nur in einer Minderheit der Betriebe 50+ mit Langzeitkonten vorgesehen: Ein Drittel der Betriebe gibt an, in solchen Fällen eine Übertragung auf den neu-

en Arbeitgeber als Option vorzusehen. Die Übertragungsmöglichkeit auf die Deutsche Rentenversicherung Bund sehen bisher nur 14% der Betriebe 50+ vor. Allerdings zeigen sich bei den Übertragungsmöglichkeiten auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (anders als bei der Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber) deutliche Unterschiede zwischen Privatbetrieben und Organisationen des öffentlichen Dienstes: Während nur 4% der Betriebe 50+ des öffentlichen Dienstes angeben, dass eine Übertragungsmöglichkeit auf die Deutsche Rentenversicherung Bund vorgesehen ist, sind es bei privatwirtschaftlichen Betrieben immerhin 18%. Da eine Vielzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst verbeamtet ist und Arbeitgeberwechsel bei dieser Mitarbeitergruppe ohnehin eher selten sind, überrascht dieses Ergebnis nicht.

Der insgesamt auch bei Privatbetrieben eher geringe Anteil an Betrieben, der eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber oder auf die DRV Bund bisher in den Langzeitkontenregelungen vorsieht, deutet darauf hin, dass hier auf Seiten der Betriebe Nachbesserungsbedarf besteht. Betriebe, die angaben, eine Übertragungsmöglichkeit auf den neuen Arbeitgeber oder die DRV Bund nicht vorzusehen, dürften zwar mehrheitlich diese – durch das „Flexi II“-Gesetz rechtlich garantierten – Übertragungsmöglichkeiten im Falle der Beantragung durch einen Arbeitnehmer dennoch gewähren. Um diese Möglichkeiten unter den Arbeitnehmern bekannt zu machen, ist deren Aufnahme in die praktizierte Langzeitkontenregelung jedoch eine wichtige Voraussetzung.

Abbildung 29: Übertragbarkeit der Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber, nach Größenklassen („Wenn ein Mitarbeiter von Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle zu einem neuen Arbeitgeber wechselt: Welche der folgenden Möglichkeiten sehen die Langzeitkonten-Regelungen in Ihrem Betrieb vor?“), (F01)



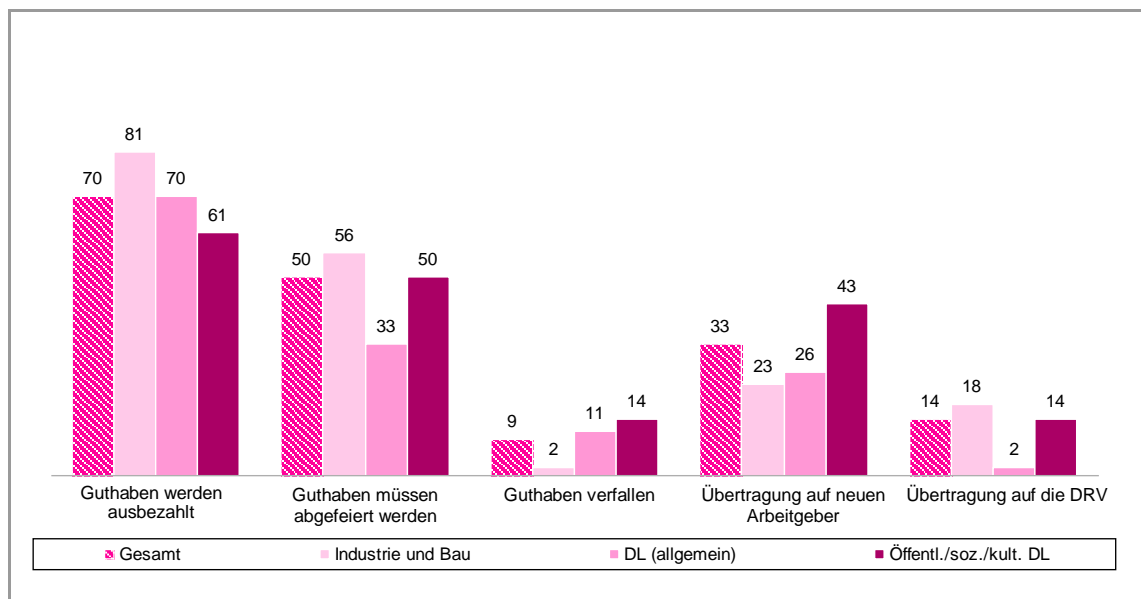
Basis: Betriebe (10+) mit Langzeitkonten, n = 284 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Die Betrachtung der Übertragungsmodalitäten nach Branchengruppen zeigt, dass die Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber im Dienstleistungssektor eher ermöglicht wird als bei Betrieben im Bereich Industrie und Bau.

Abbildung 30:

Übertragbarkeit der Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber, nach Branchengruppen (F01)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, n = 242 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

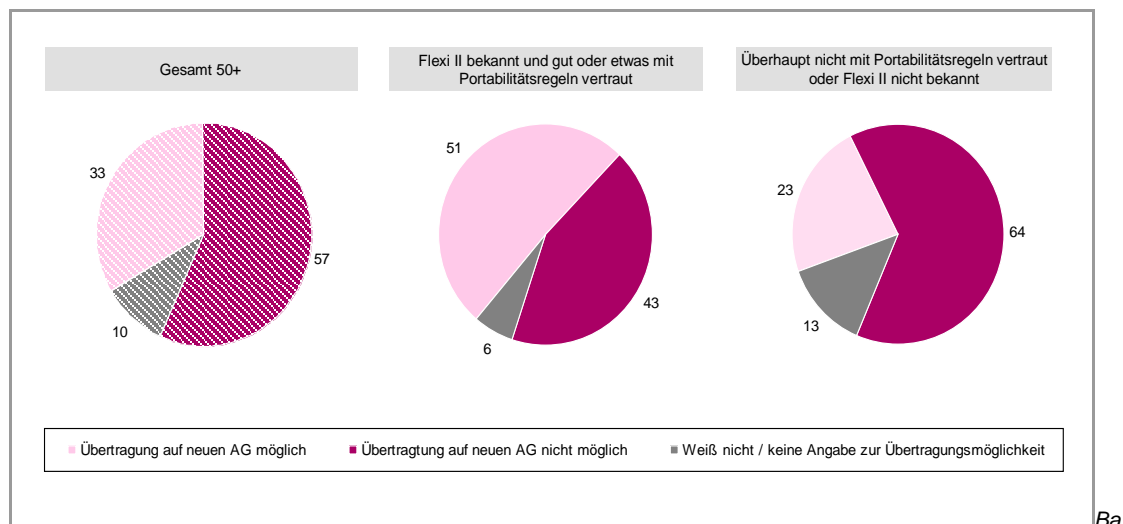
Vergleicht man Betriebe, die ihre Langzeitkonten in Zeiteinheiten führen mit Betrieben, bei denen die Konten in Entgelteinheiten geführt werden, so zeigt sich, dass bei letzteren die Portabilitätsregeln erheblich häufiger in die betriebliche Praxis umgesetzt wurden: Während bei den in Zeit geführten Konten nur in 29% der Betriebe 50+ eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber und in 8% der Fälle eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund möglich ist, betragen diese Anteile bei den in Entgelteinheiten geführten Konten 62% bzw. 40%. Nur 15% der Betriebe mit Entgeltkonten boten weder die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber noch eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund an. Allerdings sind die Ergebnisse zu den in Entgelteinheit geführten Konten aufgrund der geringen Fallzahl (die Stichprobe enthält 42 Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten, die ein Wertguthaben in Entgelteinheiten führen) mit Vorsicht zu interpretieren.

Wie Abbildung 31 und Abbildung 32 zeigen, hängt die Einräumung der Möglichkeit der Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund außerdem stark von dem bei den Verantwortlichen in den Betrieben vorhandenen Kenntnisstand zum „Flexi II“-Gesetz insgesamt bzw. der Vertrautheit speziell mit dessen Portabilitätsregeln ab: Während 51% der Betriebe 50+, bei denen die Verantwortlichen eigenen Einschätzungen zufolge mit den Portabilitätsregeln gut oder zumindest etwas vertraut sind, eine Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber ermöglichen, tut dies unter den Betrieben ohne entsprechende Kenntnisse nur knapp ein Viertel (23%). Noch ausgeprägter stellt sich dieser Unterschied

bezüglich der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund dar: Rund 29% der Betriebe mit Kenntnis der Portabilitätsregeln sehen diese Möglichkeit vor, hingegen nur 5% ohne Kenntnis der Portabilitätsregelungen bzw. des Gesetzes überhaupt. Ein hoher Anteil der Befragten ohne Kenntnis der Portabilitätsregelungen des „Flexi II“-Gesetzes konnte oder wollte zu der im eigenen Betrieb geltenden Übertragbarkeitsregelung keine eindeutige Auskunft geben.

Abbildung 31:

Übertragbarkeit der Langzeitkonten auf einen neuen Arbeitgeber, nach Grad der Vertrautheit mit Portabilitätsregelungen des „Flexi II“-Gesetzes (F01)

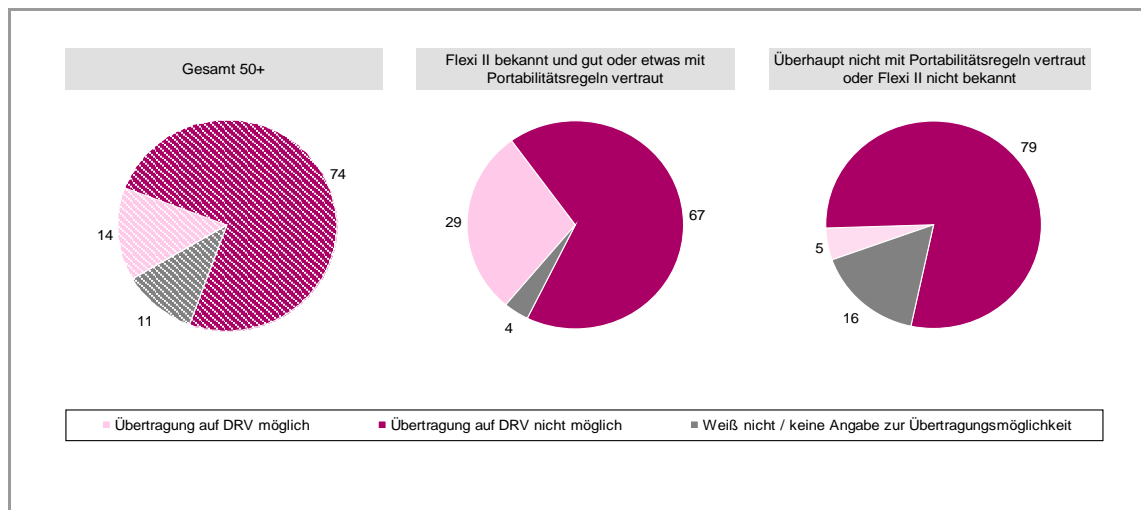


sis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, n = 242 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Abbildung 32:

Übertragbarkeit der Langzeitkonten auf die DRV Bund, nach Vertrautheit mit Portabilitätsregelungen des „Flexi II“-Gesetzes (F01)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, n = 242 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Auch wenn diese Unterschiede in Abhängigkeit von der Vertrautheit mit den Regelungen prinzipiell wenig überraschend sind, da die Umsetzung der Übertragungsregelungen in die betriebliche Praxis die Verantwortlichen im Betrieb dazu zwingt, sich mit der Thematik intensiver zu befassen und damit ihre Kenntnis entsprechender Regelungen zu erhöhen, so verweist dieser Befund doch auf zwei wichtige Erkenntnisse:

- Zum einen zeigt sich, dass eine ausreichende Information der Betriebe über die Übertragungsmodalitäten eine wichtige Grundvoraussetzung zur vom Gesetz intendierten Portabilitätsverbesserung ist. Hier scheint es noch Verbesserungsbedarf zu geben.
- Zum anderen zeigt sich auch, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Betriebe trotz der Kenntnis der entsprechenden Vorschriften diese bislang noch nicht in die betrieblichen Regelungen umgesetzt hat. Hier wäre es interessant, weiter zu beobachten, inwieweit es sich dabei nur um Verzögerungen bei der Umsetzung handelt oder ob ein nennenswerter Anteil an Betrieben mit Langzeitkonten diesen Teil der „Flexi II“-Bestimmungen auch längerfristig nicht umsetzen möchte und was gegebenenfalls die Gründe hierfür sind³¹. Ferner wäre interessant zu prüfen, welche Kontroll- und Korrekturfunktion Betriebsräte hierbei übernehmen.

Die Anzahl der Betriebe mit Langzeitkonten, bei denen seit Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes knapp zwei Jahre vor dem Befragungszeitraum von Mitarbeiterseite konkrete Anfra-

³¹ Ein Grund könnte theoretisch beispielsweise die Wahrnehmung der Regelungen als zu komplex und intransparent sein. Allerdings zeigt eine Analyse der Daten, dass zwischen der Umsetzung der Portabilitätsregelungen und der Beurteilung der Klarheit der „Flexi II“ Regelungen insgesamt (nicht nur auf die Portabilität bezogen) kein eindeutiger statistischer Zusammenhang besteht.

gen zu Übertragungen stattgefunden haben, ist erwartungsgemäß sehr gering: In nur 5 der 114 Betriebe der Stichprobe, die eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber grundsätzlich anbieten, gab es in den zwei Jahren vor Durchführung der Befragung (also zwischen Herbst 2008 und Herbst 2010) Anträge von Mitarbeitern zur Übertragung ihrer Guthaben auf einen neuen Arbeitgeber. Aus einem dieser 5 Betriebe wurde berichtet, dass es dabei Probleme gab. Auf die Nachfrage, um welche Art von Problemen es sich dabei handelte, gab die Befragungsperson zur Antwort: „Die Arbeitgeber haben noch zu wenig Erfahrung in dieser Angelegenheit“. In diesem einen Fall wurde also kein grundsätzliches Problem mit der Übertragung genannt, sondern lediglich auf die mangelnde Vertrautheit mit den neuen Regeln verwiesen. Dies ist jedoch nur eine Einzelfallaussage, die nicht dahingehend interpretiert werden darf, dass es keine Probleme gebe. Für eine solche Aussage ist die empirische Basis an dieser Stelle erheblich zu dünn.

7.3 Ergebnisse der Fallstudien in Betrieben

Die Fallstudien zeigen, dass die Übertragung von Wertguthaben in der Praxis derzeit nur eine sehr unbedeutende Rolle spielt. In der vorliegenden Stichprobe haben nur zwei Großunternehmen überhaupt Erfahrungen mit Übertragungen gemacht. In beiden Fällen war die Übertragung mit Schwierigkeiten und langwierigen Problemlösungen verbunden. Nach Auskunft der aufnehmenden Unternehmen lag dabei das Problem in der vollständigen Übertragung des Arbeitgeberanteils bei Arbeitsentgeltguthaben von Beschäftigten, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen. In den genannten Fällen weigerten sich die abgebenden Unternehmen (zunächst), dem Wertguthaben auch die Arbeitgeberbeiträge mitzugeben. Begründet wurde dieses Vorgehen mit dem Verweis darauf, dass das vom Arbeitnehmer eingebrachte Guthaben allein aus Entgeltbestandteilen, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lagen, erwirtschaftet wurde. Da die Arbeitgeberanteile erst bei Entnahme fällig würden und nicht während der Ansparzeit selbst, müssten diese vom neuen Arbeitgeber getragen werden. Die beiden Unternehmen kamen hinsichtlich der Frage, wer die Arbeitgeberkosten trägt, zu unterschiedlichen Lösungen:

- Im ersten Fall wurde das bestehende Problem zugunsten des Arbeitnehmers gelöst, das abgebende Unternehmen hat sich nach langwierigen Verhandlungen bereit erklärt, den vollständigen Arbeitgeberbeitrag mit zu portieren.
- Im zweiten Fall wurde ein anderer Lösungsweg eingeschlagen. Da es nicht zu einer Einigung mit dem abgebenden Unternehmen kam, wurde der Arbeitgeberbeitrag aus dem bestehenden Wertguthaben herausgerechnet. Nach Ansicht der Unternehmen besteht hier Klärungsbedarf seitens des Gesetzgebers.

In den anderen Unternehmen gab es zum Befragungszeitpunkt noch keine Erfahrungen mit der Übertragung von Wertguthaben, dies betrifft sowohl ihre Aufnahme als auch die Abgabe. Einige Personalverantwortliche berichten in diesem Zusammenhang, dass sie auch noch keine Anfragen zu diesem Thema erhalten hätten. Entsprechend zurückhaltend ist die Einschätzung darüber, inwieweit mit der Portabilität Schwierigkeiten für das jeweilige Unternehmen verbunden seien. Abgehenden Mitarbeitern wurde das angesparte Guthaben bisher entweder

ausgezahlt oder mit einer Freistellungsphase abgegolten. Ein Unternehmen hat eine Regelung vereinbart, nach der ausscheidende Beschäftigte sechs Monate Zeit haben, sich zu entscheiden, ob sie angesammelte Wertguthaben auf das neue Unternehmen übertragen (können).

Trotz der mangelnden Erfahrung wird die Möglichkeit der Portabilität prinzipiell mehrheitlich positiv bewertet, und die Unternehmen zeigen sich vergleichsweise offen für eine Übertragung, behalten sich aber die Einzelprüfung vor. Positiv wird hervorgehoben, dass die Möglichkeit der Übertragung von Wertguthaben einen biographieorientierten Erwerbsverlauf fördere, der es dem Arbeitnehmer gestatte, sein Erwerbstätigkeitsverhalten an die Bedürfnisse seines Privatlebens anzupassen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere der größere Zeitbedarf im Falle von Pflegeübernahme genannt.

Auf der anderen Seite gibt es auch Kritikpunkte. Eine Personalverantwortliche bemängelt „Fehler im System“, da der Aufbau von Wertguthaben die Gefahr berge, dass sich die Beschäftigten in jungen Jahren verausgaben, um Wertguthaben für die Zukunft anzusparen. Übertragen würde dann nicht nur das Wertguthaben, sondern auch ein kritischer Gesundheitszustand. Auch die Möglichkeit, die Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen wird ambivalent beurteilt. Positiv wird eingeschätzt, dass bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht automatisch der Störfall eintreten muss, andererseits wird die Option Deutsche Rentenversicherung Bund insgesamt als nicht sehr attraktiv eingeschätzt. Zudem wird die Streichung der bAV-Option als äußerst negativ beurteilt.

Aus den Beschäftigteninterviews wird zudem deutlich, dass allgemein keine Informationen über die Möglichkeit, Wertguthaben zu übertragen, vorhanden sind. Dies ist wahrscheinlich damit zu erklären, dass solche Fragen bei den Beschäftigten erst entstehen, wenn ein Arbeitsplatzwechsel akut wird. Prinzipiell wird die Möglichkeit der Portabilität als positiv eingeschätzt, die Interviews zeigen aber auch, dass die Übertragung der Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund für die meisten Beschäftigten keine Option darstellt. Gründe hierfür sind fehlendes Vertrauen bei den Beschäftigten, die fehlenden Transfermöglichkeiten auf einen neuen Arbeitgeber und die Unsicherheit darüber, wie das Wertguthaben angelegt wird. Schließlich befürchten einige Arbeitnehmer, bei einem Arbeitsplatzwechsel für den neuen Arbeitgeber uninteressant zu sein, wenn man ein hohes Wertguthaben angespart habe. Unklar ist diesem Zusammenhang, ob die Beschäftigten bei Arbeitsplatzwechsel verpflichtet sind, den neuen Arbeitgeber über den Umfang eines auf die Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthabens zu informieren.

7.4 Ergebnisse der Experteninterviews

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Portabilitätsmöglichkeiten und insbesondere die Neuregelung, nach der ein bestehendes Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden kann, prinzipiell positiv bewertet werden. Hervorgehoben wird in diesem Zusammenhang, dass die Portabilitätsmöglichkeit der Kontinuität der individuellen Lebensplanung diene. Vor „Flexi II“ trat im Falle eines Arbeitsplatzwechsels und Nichtübernahme des Wertguthabens automatisch der Störfall ein und etwaige Planungen z. B. für einen

vorzeitigen Eintritt in den Vorruhestand waren Makulatur. Dies ist jetzt nicht mehr der Fall, das auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragene Wertguthaben kann weiterhin für bestimmte Freistellungszwecke verwendet werden.

Die Gesprächspartner äußerten eine Reihe von Kritikpunkten zu der Ausgestaltung der Portabilitätsmöglichkeit:

- Die fehlende Rückkehroption. Es sei derzeit nicht möglich, ein einmal an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenes Wertguthaben auf einen Arbeitgeber zurück zu portieren und weiter anzusparen. Die Grenzwerte für die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund werden zudem als zu hoch angesehen. Insbesondere vor dem Hintergrund der letzten Krise wird damit der Nutzerkreis eingeschränkt.
- Es sei im Gesetz nicht klar geregelt, wer die Kosten der Wertanlage bei der Deutschen Rentenversicherung Bund trägt. Werden sie dem Wertguthaben belastet? Wie werden die Guthaben angelegt?
- Der dritte Kritikpunkt betrifft den Passus des § 7f SGB IV, nach dem die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten nach der Übertragung gänzlich vom neuen Arbeitgeber (oder der Deutschen Rentenversicherung Bund) zu erfüllen sind. Dies impliziert auch die Abführung der Arbeitgeberbeiträge, die, so zeigt die Praxis, vom abgebenden Unternehmen nicht immer mitgegeben werden. Dies führt insbesondere bei Arbeitsentgeltguthaben von Arbeitnehmern, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen, zu Problemen, da ungeklärt ist, wer die Einkommen in der Freistellungsphase zu verbeitragen hat. Es wurde von einem Fallbeispiel berichtet, in dem die Deutsche Rentenversicherung Bund die Übertragung eines Wertguthabens eines Arbeitnehmers, der über der Beitragsbemessungsgrenze lag, abgelehnt hat. Grund hierfür war, dass der abgebende Arbeitgeber sich weigerte, die Sozialversicherungsbeiträge für den Anteil des Guthabens, der oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag, dem Wertguthaben mitzugeben.
- Die Tatsache, dass das Wertguthaben aus Arbeitgeberbeiträgen und eingebrachten Arbeitsentgeltguthaben besteht, führe dazu, dass bei steigenden Beitragssätzen das Wertguthaben des Arbeitnehmers reduziert wird.
- Die Streichung der Option, die Guthaben auf die betriebliche Altersvorsorge (bAV) übertragen zu können, schränke die Flexibilität von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich dafür entscheiden, dass der Arbeitnehmer den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand nicht nutzt, sondern weiterarbeitet, bliebe zurzeit nur die Möglichkeit den Störfall auszulösen und das Geld auszuzahlen. Dies ist allerdings aufgrund der steuerlichen Abzüge wenig attraktiv³².
- Ungeklärt ist nach Meinung der Experten und der Personalverantwortlichen, ob der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber eine Mitteilungspflicht über möglicherweise auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragene Wertguthaben habe.

³² Einige Unternehmen weisen mittlerweile ihre Mitarbeiter darauf hin, dass die Möglichkeit besteht, das ausgezahlte Guthaben nach Versteuerung und Verbeitragung in die bAV zu transferieren.

Den Gesprächspartnern liegen nur vage Informationen über die Anzahl der vorgenommenen Übertragungen vor. Generell wird davon ausgegangen, dass die Anzahl äußerst gering sei, dies gelte vor allem für Übertragungen auf die Deutsche Rentenversicherung Bund. Übereinstimmend sprechen mehrere Gesprächspartner von Fällen im einstelligen Bereich. Die Deutsche Rentenversicherung Bund machte hierzu keine genauen Angaben. Sie bestätigte, dass es sich um eine sehr geringe Anzahl handle, die Analysen nach Geschlecht, Qualifikationsgruppen etc., ausschließe. Die erfolgten Übertragungen kommen demnach zu etwa gleichen Teilen aus den verschiedenen Branchen.

Von der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde ein Service-Telefon zur Beantwortung von Fragen zur Portabilität eingerichtet. Von Arbeitnehmern kommen vergleichsweise wenig Anfragen. Der Eindruck herrscht vor, dass viele Arbeitnehmer insgesamt nur wenig Wissen über ihr Wertguthaben besitzen und nur geringes Interesse an Anlagestrategien und anderen Fragen zeigen.

Gründe für die geringe Anzahl an Übertragungen zum jetzigen Zeitpunkt werden in der kurzen Zeitspanne seit Einführung und der vorausgegangenen Krise gesehen. Angenommen wird, dass nur ein geringer Anteil der Arbeitnehmer bislang Wertguthaben angesammelt, die über das Sechsfache der Bezugsgröße hinausgehen. Zudem führte die Krise zu einer geringeren Motivation, den Arbeitsplatz zu wechseln.

7.5 Resumée

Durch das „Flexi II“-Gesetz besitzen Arbeitnehmer bei Ende der Beschäftigung im Betrieb erstmals - unter bestimmten Voraussetzungen - einen Anspruch auf Übertragung des Wertguthabens. Übertragungen können entweder, wenn der neue Arbeitgeber zustimmt, bei Arbeitsplatzwechsel auf den neuen Arbeitgeber erfolgen, oder aber unter bestimmten Bedingungen auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, wobei hier jedoch eine Rückübertragung des Wertguthabens zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschlossen ist.

Die Experteninterviews und die Gespräche mit Personalverantwortlichen und Betriebsräten in den Betrieben ergeben, dass die Möglichkeit der Portabilität positiv beurteilt wird, auch wenn an verschiedenen Punkten Änderungs- oder Klärungsbedarf gesehen wird. Dies betrifft u.a. den Umgang mit den Wertguthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (Anlage, Kosten etc.), die Verbeitragung von Wertguthaben, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze angespart wurden und den Umgang mit sich verändernden Beitragsätzen.

Bislang ist die Möglichkeit der Portabilität in den Betrieben kaum genutzt worden. Nur eine Minderheit der Betriebe sowohl in der quantitativen als auch der qualitativen Befragung haben Erfahrungen mit der Übertragung von Wertguthaben gemacht oder diesbezüglich Anfragen erhalten. Dabei zeigt sich, dass nicht alle Betriebe ihren Mitarbeitern die Möglichkeiten, Wertguthaben bei Ausscheiden zu übertragen, aktiv anbieten. In den meisten Fällen wird den Mitarbeitern angeboten, sich das Guthaben auszahlen zu lassen, oder die Guthaben durch Freizeit abzubauen.

Die Umsetzung der Portabilitätsmöglichkeit auf betrieblicher Ebene hängt stark vom Kenntnisstand der Verantwortlichen ab. Die Untersuchung zeigt, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Betriebe über die neuen Regelungen nicht oder nur vage informiert ist und auch aus diesen Gründen keine Angebote an die Beschäftigten macht. Festzuhalten ist ferner, dass keiner der befragten Mitarbeiter über die Möglichkeit der Übertragbarkeit seines Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund informiert war. Hier scheint es noch Aufklärungsbedarf zu geben.

8. Kenntnis und Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes

8.1 Hintergrund

Das „Flexi II“-Gesetz hat zu einigen weitreichenden Änderungen in der Ausgestaltung und Nutzung von Langzeitkonten geführt. In diesem Zusammenhang sind insbesondere der verpflichtende Insolvenzschutz, die Führung der Konten in Geld, die Nominalwertgarantie und die Verbesserung der Portabilitätsmöglichkeit bei Beendigung der Beschäftigung zu nennen. Diese Regelungen sollen die Nutzung von Langzeitkonten für Arbeitgeber und vor allem für Arbeitnehmer attraktiver und sicherer machen. Zudem soll eine präzisere definitorische Eingrenzung des Geltungsbereiches zu höherer Rechtssicherheit führen.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich zunächst mit der Frage, inwieweit das Gesetz überhaupt bei den relevanten Akteuren in den Betrieben angekommen ist und verstanden wird. Daran anknüpfend, werden Einschätzungen der Gesprächspartner über die Auswirkungen des Gesetzes auf die weitere Verbreitung von Wertguthaben wiedergegeben und analysiert. Zudem wird der Frage nachgegangen, inwieweit „Flexi II“ Veränderungen bei bestehenden Langzeitkonten erforderlich macht und wo das Gesetz zu Konflikten geführt hat.

8.2 Befunde aus der quantitativen Erhebung

8.2.1 Kenntnis des „Flexi II“-Gesetzes und seiner einzelnen Bestimmungen

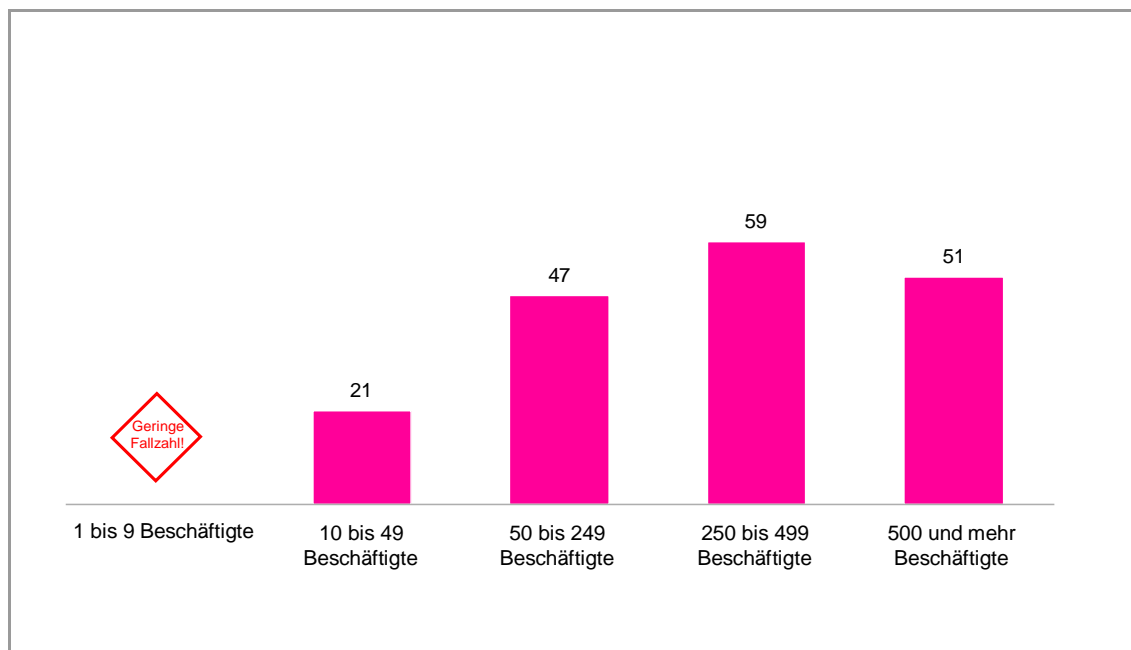
Eine Grundvoraussetzung für die Durchsetzung eines Gesetzes ist, dass die Normadressaten die Regelungen kennen. Die Adressaten des „Flexi II“-Gesetzes sind auf der einen Seite Geschäftsführer und Personalleiter in den Betrieben und Unternehmen – also die Personen, die die für die Einrichtung und Verwaltung der Arbeitszeitkonten relevanten Entscheidungen treffen. Auf der anderen Seite sind auch Betriebsräte als Vertreter der Sozialpartner unmittelbar relevante Adressaten des Gesetzes.

Im Zuge der repräsentativen Betriebsbefragung wurden die Geschäftsführer bzw. Personalleiter derjenigen Betriebe, die ein Langzeitkonto praktizieren, befragt, ob ihnen das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“, kurz auch „Flexi II“-Gesetz genannt, bzw. dessen Bestimmungen bekannt sei.

Unter allen Betrieben mit 50 oder mehr Beschäftigten die Langzeitkonten praktizieren, gab knapp die Hälfte (49%) an, das Gesetz bzw. dessen Bestimmungen zu kennen. In jedem zweiten Betrieb ist den Verantwortlichen das Gesetz dagegen nicht bekannt. Unter kleineren Betrieben mit Langzeitkonten ist das Gesetz noch deutlich weniger bekannt: Lediglich etwa jeder fünfte Kleinbetrieb (10 bis 49 Beschäftigte) mit einem Langzeitkonto gab an, das Gesetz zu kennen – mehr als drei Viertel dieser Betriebe (79%) haben dagegen keine Kenntnis davon. Bei Betrieben (50+) des produzierenden Gewerbes ist das Gesetz etwas bekannter (58%) als im Dienstleistungssektor (44%). Diese Angaben beziehen sich explizit nur auf Be-

triebe, die zum Befragungszeitpunkt Langzeitkonten praktizierten, nicht auf die Gesamtheit der Betriebe. Unter den Betrieben, die ausschließlich andere Arbeitszeitkontenformen praktizieren, die sie selbst nicht als Langzeitkonten einstufen, dürfte der Bekanntheitsgrad des Gesetzes nochmals deutlich niedriger liegen.

Abbildung 33:
Bekanntheit des „Flexi II“-Gesetzes (G01)



Basis: Betriebe mit Langzeitkonten, n = 295 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

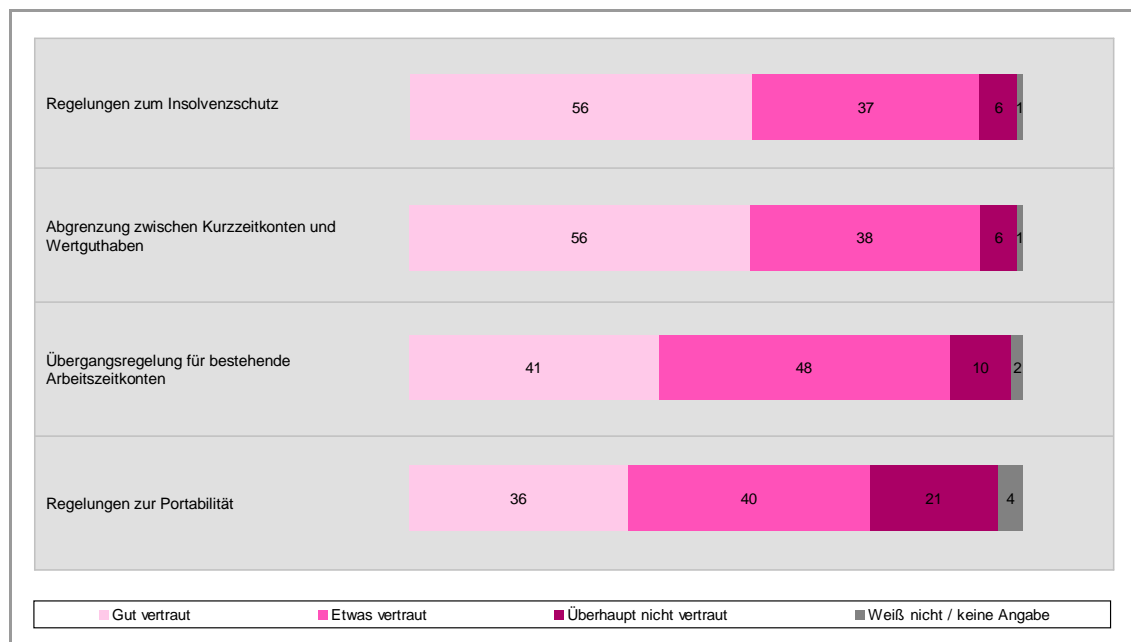
In denjenigen Betrieben, in denen das Gesetz bekannt ist, wurde weiterhin nach der Vertrautheit mit zentralen Regelungen und Neuerungen des Gesetzes gefragt. Da die Interviewpartner nicht notwendigerweise die mit den einzelnen Bestimmungen vertrautesten Personen innerhalb ihres Betriebes sind, wurde diese Nachfrage nicht nur auf die Befragungsperson fokussiert, sondern etwas weiter gefasst („Sind Sie oder andere hierfür zuständige Mitarbeiter mit den im Folgenden genannten gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten gut vertraut, etwas vertraut oder überhaupt nicht vertraut?“).

Es zeigt sich, dass die Insolvenzschutzbestimmungen und die Regelungen zur Abgrenzung zwischen Kurzzeit-/Flexikonten und Wertguthaben insgesamt betrachtet bei dieser Zielgruppe relativ gut bekannt sind: Mehr als die Hälfte der Befragten (aus Betrieben 50+) stufte sich als hiermit gut vertraut ein, weitere 37% bzw. 38% als zumindest „etwas vertraut“. Lediglich jeweils 6% der Befragten aus Betrieben, denen das „Flexi II“-Gesetz grundsätzlich bekannt ist, fühlen sich mit den Insolvenzschutzregelungen oder der Abgrenzung zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten „überhaupt nicht vertraut“. Auch mit den gesetzlichen Übergangsregelungen zeigt sich eine Mehrzahl der Befragten gut (41%) oder zumindest etwas (48%) vertraut. Der im Detail am wenigsten bekannte Bereich sind die Regeln zur Portabilität der Wertguthaben –

hiermit ist eigenen Angaben zufolge immerhin gut jeder fünfte Betrieb (21%), der Langzeitkonten praktiziert und das „Flexi II“-Gesetz prinzipiell kennt, überhaupt nicht vertraut. Dies erklärt sich zum Teil sicher auch daraus, dass relativ viele Betriebe zumindest in jüngerer Zeit noch keine Arbeitnehmer gehabt haben dürften, die von der Portabilitätsmöglichkeit Gebrauch machen wollten.

Abbildung 34:

Vertrautheit mit einzelnen Regelungsbereichen des „Flexi II“-Gesetzes (G02)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten, in denen „Flexi II“ prinzipiell bekannt ist; n = 121 Betriebe

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

8.2.2 Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes durch die Betriebe

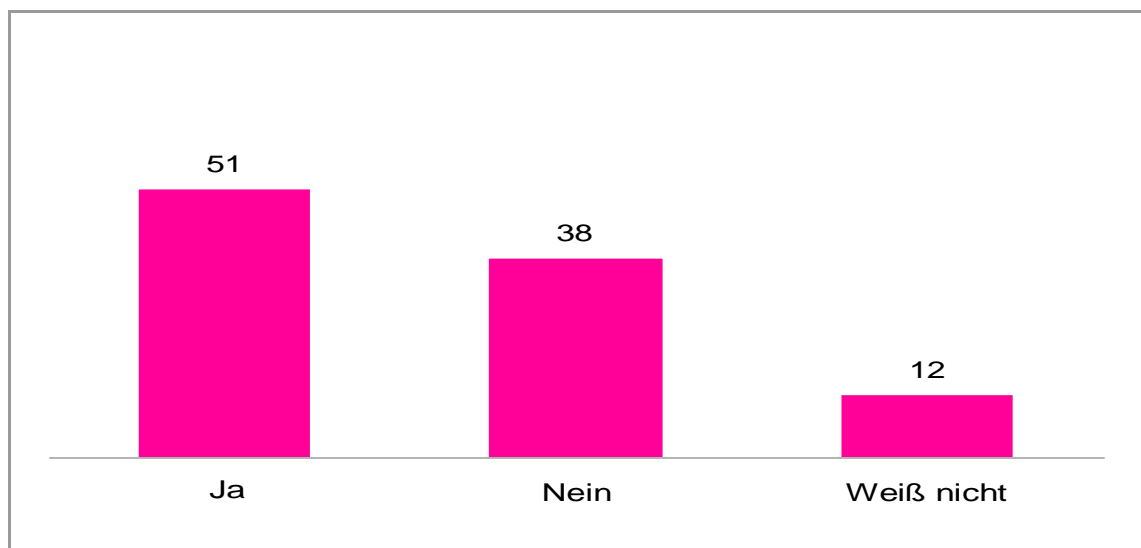
Alle befragten Verantwortlichen in den Betrieben, die angaben, dass ihnen das „Flexi II“-Gesetz bzw. dessen Bestimmungen bekannt seien, wurden nach ihrer Einschätzung zu diesem Gesetz befragt. Dabei interessierten insbesondere zwei Fragen: 1) Inwieweit trägt das Gesetz zu mehr Klarheit bezüglich der Handhabung von Langzeitkonten bei? Und 2) inwieweit erhöht das Gesetz die Attraktivität von Langzeitkonten für die Arbeitgeberseite? Letzteres ist für die weitere Verbreitung des Gesetzes besonders wichtig: Da Langzeitkonten ein freiwilliges Angebot des Arbeitgebers darstellen, wird diese Form der Arbeitszeitflexibilität über den Lebensverlauf nur dann weitere Verbreitung finden, wenn dies sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite Nutzen verspricht. Der Nutzen der Neuregelungen durch das „Flexi II“-Gesetz für die Arbeitnehmerseite (besserer Insolvenzschutz, bessere Portabilität) indes dürfte für die unter die „Flexi II“-Bestimmungen fallenden Langzeit- bzw. Wertguthaben dabei im Wesentlichen unbestritten sein – lediglich die (Zugewinnchancen einschränkende) Limitierung

des Aktienanteils bei den Anlageformen und die Kontenführung in monetärer Form werden laut der qualitativen Erhebung mitunter negativ gesehen,.

Eine knappe Mehrheit von 51% der Betriebe ab 50 Beschäftigte, die Langzeitkontenregelungen haben, attestiert dem Gesetz eine Verbesserung der Klarheit in Bezug auf die Handhabung der Langzeitkonten. Ein beträchtlicher Anteil von 38% sieht jedoch keine solche Verbesserung. 12% konnten hierzu keine klare Aussage treffen. Dabei fällt auf, dass die sehr wenigen kleineren Betriebe (mit weniger als 50 Beschäftigten) dem Gesetz diesbezüglich deutlich skeptischer gegenüber stehen als größere Betriebe: Unter den nur 12 Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, die diese Frage zu beantworten hatten, sprachen nur 3 Betriebe dem „Flexi II“-Gesetz eine Verbesserung der Klarheit zu, während 7 Betriebe keine Verbesserung sahen und 2 Betriebe hierzu nichts sagen konnten. Allerdings kann dies aufgrund der Stichprobengröße allenfalls als grober Hinweis darauf dienen, dass das Gesetz im Kleinbetrieblichen Bereich ein größeres Akzeptanzproblem findet als bei größeren Betrieben.

Abbildung 35:

Tragen die im Rahmen des „Flexi II“-Gesetzes eingeführten gesetzlichen Neubestimmungen zu mehr Klarheit bezüglich der Handhabung von Langzeitkonten bei? (G03)



Basis: Betriebe (50+) mit Langzeitkonten und Kenntnis des „Flexi II“-Gesetzes

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung im Rahmen der „Flexi II“ Evaluation, Herbst 2010

Stichprobengröße: n = 121 Betriebe

Auf die Attraktivität von Wertguthaben für die Arbeitgeberseite hat das „Flexi II“-Gesetz nach Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Betriebe mit Langzeitkonten/Wertguthaben nur wenig Einfluss: 71% dieser Betriebe (ab 50 Beschäftigten) waren der Meinung, dass das Gesetz hierauf kaum Einfluss habe. Nur 10% zeigten sich davon überzeugt, dass Langzeitkonten durch die „Flexi II“ Neuerungen für die Arbeitgeberseite an Attraktivität gewinnen würden. Dem stehen 15% gegenüber, die der Meinung sind, das Gesetz verringere die Attraktivität von Langzeitkonten für die Arbeitgeberseite.

Dennoch sieht eine Mehrheit der Betriebe Wertguthaben generell im Aufwind: Deutlich mehr als die Hälfte (59%) der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten prognostizierten, dass diese in Deutschland in Zukunft eher zunehmen würden. 15% rechnen damit, dass diese Flexibilitätsform eher abnimmt und 18% sehen für die Zukunft kaum Veränderungen. Vergleicht man bei dieser Frage, die an alle Betriebe mit Langzeitkonten gestellt wurde, die Betriebe mit Kenntnis des „Flexi II“-Gesetzes mit denjenigen Betrieben, bei denen das Gesetz den Verantwortlichen nicht bekannt ist, so zeigen sich zwischen beiden Gruppen kaum Unterschiede. Dies bedeutet, dass die befragten Betriebe den Einfluss des Gesetzes auf die weitere Verbreitung der Wertguthaben als gering bewerten, denn andernfalls wären deutliche Unterschiede zwischen den Prognosen beider Gruppen von Betrieben zu erwarten.

Aus den in der Betriebsbefragung erhobenen Indikatoren zur Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes ergibt sich zusammenfassend ein recht gemischtes Bild: Zwar ist eine knappe Mehrheit überzeugt, dass das Gesetz zu mehr Klarheit beiträgt. Doch ist der Anteil der Betriebe, die dem Gesetz keine Verbesserung der Klarheit zuspricht, ebenfalls hoch. Insgesamt attestiert eine Mehrheit der Betriebe dem Gesetz nur einen sehr eingeschränkten Einfluss auf die künftige Verbreitung von Wertguthaben. Nach Einschätzung der Mehrzahl der Betriebe wird deren Verbreitung in Deutschland zwar insgesamt zunehmen, doch hat das „Flexi II“-Gesetz an dieser Entwicklung aus Sicht der Betriebe nur geringen Anteil.

8.2.3 Veränderungen in der Ausgestaltung bestehender Langzeitkontenregelungen

Wie eingangs dargestellt, beinhaltet das „Flexi II“-Gesetz eine Reihe von Bestimmungen zu zentralen Aspekten von Wertguthaben, insbesondere was den Insolvenzschutz, die Portabilität und die definitorische Abgrenzung dieses Kontentyps von anderen Arbeitszeitkonten angeht. Viele dieser Bestimmungen sind jedoch nicht neu, sondern stellen Präzisierungen des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688) dar. Dementsprechend ist der Einfluss des Gesetzes auf bestehende Arbeitszeitkontenregelungen bei den Betrieben, die Langzeitkonten praktizieren, eher gering: Nur 12% der Betriebe 50+ mit Langzeitkontenregelungen gaben an, das „Flexi II“-Gesetz habe zu einer Veränderung der Ausgestaltung der Arbeitszeitkontenregelungen im Betrieb geführt. In 81% dieser Gruppe von Betrieben war dies nicht der Fall, 6% konnten hierzu keine Auskunft geben.

Unter den insgesamt n=21 Betrieben, die durch das „Flexi II“-Gesetz veranlasste Veränderungen bei ihren Arbeitszeitkontenregelungen eingeführt haben, erwartet rund ein Drittel (n = 7) durch die in diesem Kontext eingeführten Neuerungen eine erhöhte Nutzung der Langzeitkonten/Wertguthaben durch die Mitarbeiter. Die restlichen n = 14 Betriebe erwarten dagegen keine erhöhte Nutzung der Konten.

Durch gesetzgeberische Maßnahmen initiierte Veränderungen gehen nicht zwangsläufig in die vom Gesetzgeber beabsichtigte Richtung. Es kann vorkommen, dass sie auch nicht intendierte und bisweilen sogar unerwünschte Veränderungen bewirken. Denkbar sind solche nicht-intendierten Wirkungen auch im Falle des „Flexi II“-Gesetzes: So könnte es beispielsweise sein, dass Betriebe zur Umgehung der Anwendung der „Flexi II“ Regelungen vermehrt ehe-

mals als Langzeitkonten geführte Arbeitszeitkonten nunmehr in Kurzzeit-/Flexikonten umwandeln, etwa indem ehemals in Geldeinheiten geführte Konten auf Zeiteinheiten umgestellt und als Kurzzeitkonten deklariert werden.

Aus diesem Grund wurden Betriebe, die ihr Langzeitkonto in Zeiteinheiten führen, danach gefragt, ob dieses Konto zu einem früheren Zeitpunkt schon einmal in Geldeinheiten geführt worden war und was gegebenenfalls der Grund für die Umstellung war. Unter den 223 Betrieben, die derzeit in Zeiteinheiten geführte Langzeitkonten haben, haben jedoch insgesamt nur 7 Betriebe diese Konten früher in Geldeinheiten geführt. Unter diesen 7 Betrieben gab ein Betrieb an, aufgrund neuer gesetzlicher Bestimmungen von Geld- auf Zeiteinheiten umgestellt zu haben. Auch neue tarifvertragliche Regelungen wurden bei nur einem Betrieb als Umstiegsgrund genannt. Fünf der sieben Betriebe (Mehrfachnennungen waren möglich) gaben dagegen an, die Umstellung von Entgelt- auf Zeiteinheiten sei auf Wunsch der Arbeitnehmerseite hin erfolgt (Mehrfachnennungen möglich). Die Ergebnisse zeigen, dass zumindest die Betriebe mit bewusst auf langfristiges Ansparen angelegten Arbeitszeitkontenformen bisher kaum Versuche unternommen haben, bestehende Konten aus dem definierten Gültigkeitsbereich des „Flexi II“-Gesetzes herauszunehmen.

Konflikte zwischen der Betriebsleitung und der Belegschaft bzw. der gewählten Arbeitnehmervertretung traten im Zusammenhang der Umsetzung des „Flexi II“-Gesetzes den befragten Betrieben zu Folge kaum auf. Von den insgesamt $n = 133$ Betrieben, die das „Flexi II“-Gesetz kennen und eine Langzeitkontenregelung haben, berichteten nur 6 Betriebe von derartigen Konfliktpunkten.

Gut jeder dritte Betrieb (50+) mit Langzeitkontenregelungen hat bei der Umsetzung des „Flexi II“-Gesetzes externe Beratungen in Anspruch genommen. Besonders bei größeren Betrieben war die Einschaltung externer Berater verbreitete Praxis: Während bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten weniger als ein Drittel (31%) auf externe Berater zurückgriff, waren es bei Betrieben mit 250 bis 500 Beschäftigten bereits 41% und bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten etwas mehr als die Hälfte (51%).

8.3 Ergebnisse der qualitativen Befragungen

Die Kenntnisse des „Flexi II“-Gesetzes der Gesprächspartner sind ausgeprägt und fundiert. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmervertretungsseite. Die meisten Interviewpartner wiesen profundes Wissen auf und haben sich mit der Thematik ausgiebig beschäftigt.³³ Je nach Hintergrund nutzten die betrieblichen Akteure als Informationsquellen vor allem Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, die Spitzenorganisationen der Sozialversi-

³³ Quantitative und qualitative Erhebungen kommen hinsichtlich der Einschätzung des Bekanntheitsgrads und der Detailkenntnis des „Flexi II“-Gesetzes zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während die repräsentative Betriebsbefragung deutliche Lücken in der Kenntnis feststellen, weisen die befragten Experten, Personalverantwortlichen und Betriebsräte der qualitativen Befragung einen hohen Wissenstand auf. Diese Diskrepanz beruht auf der Auswahl der Betriebe für die Fallstudien. Die Bereitschaft an den zeitlich sehr anspruchsvollen Betriebsfallstudien teilzunehmen ist naturgemäß höher in Betrieben, die sich bereits intensiv mit dem Untersuchungsgegenstand auseinandergesetzt haben.

derung sowie Unternehmens- und Finanzberater. In nicht wenigen Fällen sind die Unternehmensberater, die bei der Einführung der Arbeitszeitkonten beteiligt waren, nach „Flexi II“ noch einmal auf die Unternehmen zugekommen und haben Änderungsbedarf angemeldet. Im Fall des Postbearbeiters traf die Einführung von Wertguthaben und „Flexi II“ nahezu zeitgleich zusammen, was zu Änderungen in der ursprünglichen Anlageform führte.

Während Personalverantwortliche und Betriebsräte sich gut über „Flexi II“ informiert zeigen, ist dagegen auffällig, dass das Gesetz bei den Arbeitnehmern selbst nicht bekannt ist. Die überwiegende Mehrheit der befragten Beschäftigten hat den Begriff „Flexi II“ noch nie gehört, einige wenige kennen ihn aus Informationsmaterial ihres Unternehmens. Jedoch konnten nur diejenigen, die sich aus beruflichen Gründen mit dem Thema befassen mussten, inhaltliche Verknüpfungen zu dem Begriff herstellen.

8.3.1 Bewertung des „Flexi II“-Gesetzes – Ergebnisse aus den Fallstudien

Insgesamt ergeben die Gespräche mit Personalverantwortlichen und Betriebsräten bzw. Personalrat, dass das „Flexi II“-Gesetz in seiner Gesamtheit im besten Falle zwar ambivalent, aber mit einem insgesamt positiven Grundtenor und im negativsten Fall kritisch beurteilt wird. Dabei ist zusätzlich anzumerken, dass die untersuchten Unternehmen nur eher geringfügige Änderungen infolge „Flexi II“ an ihren Kontenlösungen vornehmen mussten. Auch wenn die Hauptziele des Gesetzes, die Einführung einer Insolvenzschutzpflicht und die definitorische Trennung von Wertguthaben von anderen Kontenlösungen, in der Regel positiv bewertet werden, herrscht generell die Einschätzung vor, „Flexi II“ sei zu komplex, zu bürokratisch und überreguliert. Dabei sind sich die Unternehmen in der Bewertung der einzelnen Komponenten des Gesetzes allerdings nicht immer einig. Im Folgenden werden die einzelnen Kritikpunkte dargestellt, wobei auch auf etwaige Widersprüchlichkeiten eingegangen wird.

- Die Einführung eines umfassenden verpflichtenden Insolvenzschutzes für Arbeitszeitkonten, die unter „Flexi II“ fallen, wird einheitlich positiv eingeschätzt. Alle Unternehmen hatten zu einem frühen Zeitpunkt ihre Konten gegen Insolvenz geschützt. Ausstrahlungseffekte auf andere Kontenlösungen sind in den untersuchten Unternehmen allerdings nicht festzustellen. Es wird jedoch auch zu bedenken gegeben, dass der Insolvenzschutz teuer und für kleinere Betriebe kaum bezahlbar sei (diese Ansicht wird auch von den befragten Experten geteilt). Dies könne die Ausweitung von Wertguthaben in Klein- und mittleren Unternehmen hemmen. Das Gebot der sicheren Anlage und die Nominalwertgarantie werden von den Unternehmen ambivalent beurteilt. Auf der einen Seite wird gesehen und begrüßt, dass die Reduzierung des Aktienanteils auf 20% der Sicherheit der Anlage und damit dem Arbeitnehmer diene, auf der anderen Seite wird gefragt, ob man tatsächlich beide Komponenten brauche: die Nominalwertgarantie *und* die Begrenzung des Aktienanteils. Denn beides schränke die erreichbare Rendite deutlich ein und mache damit die Konten für die Arbeitnehmer unattraktiv, da sie ihr Geld mit einem deutlich höheren Gewinn am Kapitalmarkt anlegen könnten. Aufgebrochen werden kann die Regelung allein im Falle, dass die Wertguthaben nur für den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand verwendet werden oder eine tarifvertragliche oder Betriebsvereinbarung besteht. Ein Chemieunternehmen der Stichprobe hat von dieser Regelung kürzlich Gebrauch gemacht und den

Aktienanteil wieder auf 35% erhöht.

- In einigen Fällen hat auch die Nominalwertgarantie Auswirkungen auf die Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten. Das Werterhaltungsgebot besagt, dass zu jedem Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens die bis dahin angelegten Beiträge zur Verfügung stehen müssen. Auch dies führt dazu, dass die Kapitalanlage bei flexiblen Freistellungsregelungen konservativ erfolgt. In einem Unternehmen der Stichprobe, führte das Werterhaltungsgebot dazu, dass man von einer geplanten Erweiterung der Freistellungsregelung wieder abgekommen ist und weiterhin nur die rentennahe Freistellung zulässt. Im Zusammenhang mit der Werterhaltungsgarantie wurde auch die Frage aufgeworfen, warum man überhaupt Arbeitgeber und Arbeitnehmer so stark beschränke. Schließlich handele sich bei der Anlage um eine freie Entscheidung des Arbeitnehmers, wenn er sich für ein risikofreudiges Produkt entscheide, dann solle er doch auch die Möglichkeit haben. Ein Risiko bestünde ja auch, wenn er das Geld selbst am Markt anlege. Ein anderes Unternehmen (Bank B), dessen Mitarbeiter berufsbedingt eine sehr hohe Renditeorientierung aufwiesen, hat sein bestehendes Langzeitkonto in Abhängigkeit des Verwendungszwecks in zwei unterschiedliche Konten mit differierenden Anlagestrategien aufgeteilt. Dies war notwendig geworden, um die Wertguthaben weiter attraktiv für die Mitarbeiter zu gestalten. Das Unternehmen stellt fest, dass die Beschränkung der Anlage nach „Flexi II“ das Langzeitkonto für die Mitarbeiter sehr unattraktiv gemacht habe und komplizierte Änderungen nötig waren, um den hohen Ansprüchen der Beschäftigten weiterhin gerecht zu werden.
- Insgesamt ist der Anteil der Unternehmen, die Veränderungen in ihrem Aktienpaket vornehmen musste, nicht sehr hoch. In keinem Unternehmen kam es aufgrund dieser Änderungen zu größeren Problemen.
- Auch die Beschäftigten sind sich in der Bewertung dieser Regelungen uneins. Zwei verschiedene Ansichten sind zu erkennen. Während die eine Hälfte die Sicherheit der Anlage in den Vordergrund stellt und auch positiv bewertet, dass es sich um eine Anlageform handele, um die man sich nicht kümmern müsse³⁴, ist die andere Hälfte eher renditeorientiert. Eine Nominalwertgarantie wird von dieser Gruppe eher skeptisch gesehen, da diese nicht einmal den Inflationsausgleich berücksichtige. Für das Bankhaus aus der vorliegenden Stichprobe hatte die Umstellung des Aktienpakets gravierende Auswirkungen auf die Nutzung des Langzeitkontos. Zwei Drittel der Beschäftigten haben sich nach Umstellung des Aktienpakets die Guthaben auszahlen lassen, damit hat sich die Anzahl der Nutzer von 250 Mitarbeitern (vor „Flexi II“) auf 80 (nach „Flexi II“) reduziert.
- In der Streichung der bAV-Option vermögen die Unternehmen keinen Sinn zu erkennen.
- Negativ wird angemerkt, dass eine längerfristige Freistellung über einen Zeitraum von vier Wochen hinaus auf der Basis von Kontenlösungen, die nicht unter „Flexi II“ fallen, nun nicht mehr möglich bzw. nur unter Schwierigkeiten durchführbar ist. Dies wird als Ein-

³⁴ Anmerkung: bei den Beschäftigtengesprächen wurde mehrheitlich deutlich, dass die Beschäftigten großes Vertrauen ihrem Arbeitgeber gegenüber haben und sicher sind, dass er verantwortungsvoll mit den Entgeltguthaben umgeht.

schränkung der Flexibilität des Beschäftigten interpretiert und ist den betroffenen Unternehmen nicht einsichtig. In einem Fall steht die Vier-Wochenregelung quer zu einem jahrelang im Unternehmen praktizierten und tarifvertraglich vereinbarten Jahres-Teilzeitmodell. Danach können bestimmte Beschäftigtengruppen eine Teilzeitform wählen, bei der sich innerhalb eines 12-Monatszeitraums Phasen der Vollzeitarbeit mit Freizeitphasen (mit einer Dauer von einem bis drei Monaten) abwechseln. Arbeitsentgelt wird auf der Basis des Jahresbeschäftigungsfaktors kontinuierlich in allen zwölf Monaten gezahlt. Da aus dem Rundschreiben der Spitzenverbände vom 31.03.2009 der Schluss gezogen werden kann, dass bei jeder Freistellung für einen Zeitraum von mehr als einem Monat, die nicht im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung erfolgt, die sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung endet, wird hier dringender Klärungsbedarf gesehen.

- Mit einer Ausnahme sind alle befragten Personalverantwortlichen der Ansicht, dass die Führung der Wertguthaben in Geld der Transparenz diene und bewerten diese Änderung positiv³⁵. Diese Ansicht wird jedoch nicht von allen Betriebsräten geteilt, die zum Teil eine Führung in Zeit befürworteten. Auch die Beschäftigten sind in dieser Hinsicht geteilter Meinung. Dabei werden jeweils von beiden Seiten die gleichen Argumente (Transparenz, Verzinsung) für die Bevorzugung des einen oder anderen Modells genannt.
- Die Bestandschutzregelung älterer Tarifverträge scheint in einigen Fällen Probleme bei der Auslegung zu bereiten. Offen bleibt die Frage, inwieweit der Bestandsschutz auch dann noch seine Gültigkeit behalte, wenn im Rahmen von Tarifverhandlungen Änderungen an der Vereinbarung zu Langzeitkonten vorgenommen werden.
- Einige v.a. mittelständische Unternehmen in der Stichprobe beklagen sich über die Komplexität und Kompliziertheit des Gesetzes. Für diese Gruppe Unternehmen sei es häufig nötig, durch den Einkauf von teuren Beratern zu einer sicheren Kontenlösung im Sinne von „Flexi II“ zu kommen.

8.3.2 Bewertung des „Flexi II“-Gesetzes – Ergebnisse aus den Experteninterviews

Die befragten Experten sind sich in der Bewertung des „Flexi II“-Gesetzes einig, dass sie keine fördernden Impulse zur Ausweitung von Wertguthaben durch das Gesetz erkennen können, auch wenn sie die Einführung eines verpflichtenden Insolvenzschutzes im Allgemeinen positiv bewerten. Es ist sogar von hemmenden Einflüssen die Rede. Zwei befragte Finanzberater, die in der Vergangenheit zahlreiche Vereinbarungen in Klein- und mittleren Unternehmen auf der Basis von Langzeitkonten getroffen hatten, berichteten, dass seit Inkrafttreten des „Flexi II“-Gesetzes keine neuen Abschlüsse zustande gekommen seien. Einer dieser Befragten teilte mit, dass er plane, dieses Angebot aus seiner Produktpalette zu streichen. Aus Sicht der Experten stehen folgende Aspekte der breiten Einführung von Wertguthaben im Wege:

³⁵ Dies unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass sie selbst von der Änderung nicht betroffen sind, da mit Ausnahme der Verkehrsbetriebe, alle Unternehmen ihr Konto seit Beginn an in Geld geführt haben.

- Der Wertguthabenbegriff ist ein Thema, das vor allem von den Arbeitgeberverbänden, den Unternehmens- und Finanzberatern sowie auch von einigen Personalverantwortlichen angesprochen wurde. Positiv wurde in diesem Zusammenhang vermerkt, dass das Gesetz Rechtsklarheit dahingehend geschaffen hat, welche Konten als sogenannte Wertguthaben unter „Flexi II“ fallen und welche nicht. Negativ wird jedoch der „statische“ Wertguthabenbegriff des Gesetzes (Gesamtbruttowertguthaben) bewertet, der dazu führe, dass „Änderungen im Beitragssatz zu einer Erhöhung oder Reduktion des ebenfalls im Wertguthaben enthaltenden Arbeitnehmerentgelts führen“. Die Konsequenz sei, „dass der Arbeitnehmer allein die „Chancen und Risiken“ von Beitragssätzen des Arbeitgeberanteils sowie für Verschiebungen der Beitragsbemessungsgrenzen trägt“ (Kümmerle, 2009, S. 17). Dies verstoße nach Ansicht einiger Befragter und Experten gegen das Grundprinzip einer paritätischen Verteilung von Sozialversicherungsabgaben.
- Ein weiteres Problem wird in der Nominalwertgarantie gesehen, wie sie von den Spitzenverbänden der Sozialversicherung formuliert wird. Die Nominalwertgarantie besagt, dass zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens die bis dahin angelegten Beiträge zur Verfügung stehen. Dadurch sei der Arbeitgeber verschuldensunabhängig zum Ersatz des entstandenen Schadens verpflichtet (vgl. hierzu Kapitel 6.4). Die Reduzierung des Aktienanteils auf 20%. Diese Beschränkung führt – insbesondere im Zusammenhang mit der Nominalwertgarantie - zu eher unrentablen Anlageformen mit niedriger Rendite. Dies verringert die Attraktivität von Wertguthaben für die Beschäftigten.
- Geklärt werden müsse noch die Lohnfortzahlung in der Freistellungsphase bei Krankheitsfall. Derzeit bestünde für den Arbeitnehmer kein Anrecht auf Lohnfortzahlung.
- Ein Arbeitgeberverband bemängelt die verpflichtende Kontenführung in Geld. Das Ansparen in Zeit war demnach deutlich attraktiver, weil tarifliche Lohnerhöhungen ebenso den Wert der Guthaben steigerten wie Beförderungen. Nach Ansicht des Befragten sei das Sparen in Zeit auch zudem konfliktärmer.
- Die Kosten der Einführung, Verwaltung und Reporting von Wertguthaben werden von einigen Experten als zu hoch bewertet. Zudem wird der Vorlauf bis zur tatsächlichen Einführung von Wertguthaben von Unternehmensberatern aufgrund der Komplexität auf 12-18 Monate veranschlagt, auch dies wirkt sich nachteilig auf die Ausweitung der Konten aus.

8.4 Resumée

Das „Flexi II“-Gesetz hat zu einigen weitreichenden Änderungen in der Ausgestaltung und Nutzung von Langzeitkonten geführt. Eine Grundvoraussetzung für die Durchsetzung des Gesetzes ist, dass die Adressaten die Regelungen kennen. Die Adressaten des „Flexi II“-Gesetzes sind primär die Geschäftsführer und Personalleiter in den Betrieben und Unternehmen – also die Personen, die die für die Einrichtung und Verwaltung der Arbeitszeitkonten relevanten Entscheidungen treffen.

Eines der größten Probleme bei der Umsetzung des „Flexi II“-Gesetzes ist seine mangelnde Bekanntheit bei den Personalverantwortlichen in den Betrieben, die flexible Arbeitszeitformen praktizieren, die potenziell unter den Regelungsbereich des Gesetzes fallen. Von allen Betrieben (50+), die Langzeitkonten praktizieren, gab nur die Hälfte an, dieses Gesetz bzw. dessen Bestimmungen zu kennen. In jedem zweiten Betrieb ist den Verantwortlichen das Gesetz dagegen nicht bekannt. Unter kleineren Betrieben mit Langzeitkonten ist das Gesetz noch deutlich weniger bekannt.

Die Betriebe, die das „Flexi II“-Gesetz grundsätzlich kennen, sind in der Regel auch mit den Detailregelungen vertraut - etwa zur Hälfte „gut“ und zur anderen Hälfte zumindest „etwas“. Im Detail sind es die Bestimmungen zum Insolvenzschutz und die Regelungen zur Abgrenzung von Kurzzeit-/Flexikonten und Langzeitkonten, mit denen die Betriebe am besten vertraut sind. Am wenigsten bekannt sind die Regeln zur Portabilität der Wertguthaben – hiermit ist eigenen Angaben zufolge immerhin gut jeder fünfte Betrieb (50+), der Langzeitkonten praktiziert und das „Flexi II“-Gesetz prinzipiell kennt, überhaupt nicht vertraut. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass es in den meisten Fällen bislang noch keinen konkreten Anlass gab, sich mit diesem Aspekt zu befassen.

Unter den exemplarisch befragten Beschäftigten war das „Flexi II“-Gesetz praktisch nicht bekannt. Dies ist insofern problematisch, als die Beschäftigten ja diejenigen sind, die primär von den gesetzlichen Regelungen begünstigt werden sollen. Ohne Kenntnis können sie im Zweifelsfall ihre Rechte nicht artikulieren und folglich auch nicht durchsetzen.

Etwa die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen in den Betrieben (50+), die Langzeitkonten haben und das „Flexi II“-Gesetz kennen, attestiert dem Gesetz, dass es zur Verbesserung der Klarheit bezüglich der Handhabung von Langzeitkonten beigetragen habe. Vier Fünftel geben explizit an, dass dies nicht der Fall war und 12% konnten sich hierzu nicht äußern.

Nach Einschätzung der Mehrzahl (59%) der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten wird die Verbreitung von Langzeitkonten/Wertguthaben in Deutschland künftig insgesamt zunehmen. Jedoch hat das „Flexi II“-Gesetz an dieser Entwicklung aus Sicht der Betriebe nur geringen Anteil. Auf die Attraktivität von Wertguthaben für die Arbeitgeberseite hat das „Flexi II“-Gesetz nach Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Betriebe (50+) mit Langzeitkonten/Wertguthaben, die das Gesetz kennen, nur wenig Einfluss (71%). Nur 10% zeigten sich davon überzeugt, dass Langzeitkonten durch die „Flexi II“ Neuerungen für die Arbeitgebersei-

te an Attraktivität gewinnen würden. Dem stehen 15% gegenüber, die der Meinung sind, das Gesetz verringere die Attraktivität von Langzeitkonten für die Arbeitgeberseite. Positiv ist festzuhalten, dass trotz der teilweise skeptischen Beurteilung des „Flexi II“-Gesetzes durch die Betriebe bislang nur in wenigen Einzelfällen bereits bestehende Wertgut-habenkonten so umgestellt wurden, dass sie nicht (mehr) unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen.

Im Detail werden die Einführung des verpflichtenden Insolvenzschutzes und die klarere Abgrenzung verschiedener Kontenlösungen mehrheitlich positiv bewertet. Allerdings gibt es auch eine Reihe von Punkten, bei denen von den befragten Experten Änderungs- oder Nachbesserungsbedarf gesehen wird. In Bezug auf die wünschenswerten Änderungen im Detail gibt es allerdings unterschiedliche und teilweise kontroverse Meinungen seitens der im Rahmen der qualitativen Erhebungen befragten betrieblichen und außerbetrieblichen Experten.

Häufig genannt wird die Einschätzung, „Flexi II“ sei zu komplex, zu bürokratisch und überreguliert. Dies stellt vor allem für kleinere und mittlere Betriebe ein Problem dar, das nur durch den Einkauf von teuren Beratern gelöst werden kann, wenn man zu einer gesetzeskonformen Anwendung von Langzeitkonten kommen möchte.

9. Zusammenfassung

Der Gesetzgeber hat bereits im Gesetzgebungsverfahren zu „Flexi II“ eine Berichtspflicht der Bundesregierung festgeschrieben und damit sichergestellt, dass die Umsetzung dieser komplexen Rechtsmaterie von Anfang an beobachtet und analysiert wird.

Das „Flexi II“-Gesetz konnte - nach der vorliegenden, gut ein Jahr nach vollständigem Inkrafttreten durchgeführten und damit eher kurzfristigen Evaluation - seine Zielsetzungen bislang nur teilweise erfüllen. Nach wie vor führt nur eine sehr kleine Minderheit von Betrieben überhaupt Langzeitkonten bzw. Wertguthaben im Sinne des Gesetzes. Sowohl aus betrieblicher als auch aus Arbeitnehmersicht wäre eine stärkere Verbreitung von solchen flexiblen Arbeitszeitregelungen mit einer Langfristperspektive wünschenswert. Dem stehen allerdings zwei grundsätzliche Schwächen entgegen:

- Zum einen sind die Regelungen nur unzulänglich bekannt. Ein Teil der in der Untersuchung festgestellten Verstöße gegen die Regelungen des Gesetzes (insbesondere beim Insolvenzschutz) dürfte eher aus Unkenntnis und nicht vorsätzlich erfolgen. Bei den Portabilitätsregelungen ist zu vermuten, dass die gesetzlichen Möglichkeiten mangels Kenntnis auf Arbeitnehmerseite oft nicht ausgeschöpft werden und stattdessen die für den Betrieb einfachere Lösung (Auszahlung bzw. Abfeiern) praktiziert wird - auch wenn dies nicht den durch das Gesetz eröffneten langfristigen Gestaltungsoptionen entspricht.
- Zum anderen erscheinen die neuen Regelungen für die Arbeitgeber überwiegend nicht ausreichend attraktiv. Die Entscheidung über die Einführung von Langzeitkonten, die unter den Regelungsbereich des Gesetzes fallen, liegt allein beim Arbeitgeber. Die zum Schutze der Arbeitnehmer gedachten Regelungen (Insolvenzschutz, Nominalwerterhaltung, Portabilität) laufen damit vielfach ins Leere, weil die Betriebe die Möglichkeit haben, die im betrieblichen Interesse wünschenswerten flexiblen Arbeitszeitregelungen so auszugestalten, dass sie vom „Flexi II“-Gesetz *nicht* erfasst werden. Der vom Gesetz intendierte bessere Schutz der Arbeitnehmer kann nicht greifen, wenn es einfache Möglichkeiten gibt, flexible Arbeitszeitregelungen so zu gestalten, dass sie - vollkommen legal - nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen.

Eine stärkere Verbreitung von flexiblen, langfristig orientierten Arbeitszeitmodellen ist aus mehreren Gründen wünschenswert:

- Mit der Globalisierung und dem sich damit verschärfenden Wettbewerb steigt der Druck auf die Betriebe, den Arbeitseinsatz flexibel an den Bedarf anzupassen. Dies gilt nicht nur für kurzfristige und vorhersehbare Schwankungen, sondern vermehrt auch für längerzyklische, konjunkturelle Veränderungen. Die Tatsache, dass Deutschland die weltwirtschaftliche Finanzkrise 2009 im internationalen Vergleich relativ gut bewältigt hat, wird von Wirtschaftswissenschaftlern unter anderem darauf zurückgeführt, dass mit Kurzarbeit und Arbeitszeitkonten zwei Instrumente zur Verfügung standen, die es den Betrieben ermöglicht haben, Arbeitskräfte über die Krise hinweg zu halten so dass diese bei anziehender Konjunktur zeitnah zur Verfügung standen. Auch wenn die Wertguthaben nicht den Ausgleich

betrieblicher Produktionsschwankungen zum Ziel haben sollen, ermöglichte ihre Existenz es Mitarbeitern doch, in solchen Krisenzeiten Sabbaticals für unterschiedliche Zwecke zu nutzen und damit den Betrieb in der Krisenzeit zu entlasten.

- Gesellschaftliche Trends, insbesondere der demographische Wandel und die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, stellen erhöhte Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitnehmer. Die schrittweise Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters schafft einen Bedarf für flexible, individuelle Lösungen eines vorgezogenen Renteneintritts. Die in den 80er und 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts weit verbreiteten Modelle eines vorzeitigen Übergangs in die Rente sind vor dem Hintergrund des demographischen Wandels weder arbeitsmarktpolitisch sinnvoll noch sind sie aus Beitrags- oder Steuermitteln finanzierbar. Mit der Alterung der Bevölkerung wächst auch der Bedarf an Pflegeleistungen, die überwiegend im familiären Kontext, meist von Frauen, erbracht werden. Während sich die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung vor allem in der ersten Hälfte der Berufsbiografie als gesellschaftlich bedeutsame Herausforderung darstellt, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen zunehmend eine Herausforderung für die zweite Hälfte der Berufsbiografie. Gerade für letztere könnten langfristig orientierte flexible Arbeitszeitmodelle eine gute Lösung sein, vor allem wenn sie den Beschäftigten auch die Option einer vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit ermöglichen würden.
- Beständige Weiterbildung („lifelong learning“) gewinnt angesichts des zunehmend raschen technologischen Wandels immer mehr an Bedeutung. Wertguthabenvereinbarungen bieten Arbeitnehmern eine gute Chance, sich durch längere Auszeiten für Weiterbildungszwecke zu qualifizieren oder beruflich umzuorientieren.

Rechtliche Regelungen wie das „Flexi II“-Gesetz dienen auch dazu, Verhaltensänderungen anzustoßen. Wäre das vorfindliche Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bereits optimal, bräuhete man keine (zusätzlichen) gesetzlichen Regelungen. Es greift allerdings zu kurz, wenn man die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zur Verhaltensänderung ausschließlich unter juristischen Gesichtspunkten betreiben würde. Die Verhaltensökonomie (Behavioral Economics) kann in diesem Bereich viele nützliche Impulse geben. Wirtschaftliche (und andere) Entscheidungen werden üblicherweise nicht rein rational getroffen, sondern mehr oder weniger stark durch Gewohnheiten, Gefühle, kulturelle und soziale Präferenzen, situative Kontexte und eine zwangsläufig selektive Wahrnehmung beeinflusst werden. Verhaltensökonomien (wie z. B. Thaler und Sunstein) zeigen, dass Verhaltensänderungen auf vielfältige Weise angestoßen werden können, nicht nur durch rein wirtschaftliche Anreize oder durch Regulierung. Häufig sind subtile Anstöße, die den gesamten Kontext einbeziehen (sog. Nudges), effektiver und zudem einfacher zu implementieren.

Versucht man ex post die Erkenntnisse der Verhaltensökonomie auf den Inhalt und die Implementation des „Flexi II“-Gesetzes anzuwenden, so liegen folgende Schlussfolgerungen und Empfehlungen nahe:

- Es reicht nicht aus, eine gesetzliche Regelung zu verabschieden, es muss auch dafür gesorgt werden, dass sie in der Praxis Anwendung findet. Voraussetzung dafür ist, dass die Akteure die rechtlichen Regelungen kennen und verstehen. Regeln sind umso leichter zu befolgen, je einfacher und verständlicher sie sind. Die Untersuchung hat in diesem Be-

reich Defizite gezeigt. Der Kenntnisstand bei den Verantwortlichen in den Betrieben ist unzureichend. Außerdem wird das „Flexi II“-Gesetz oftmals als überkomplex und teilweise schwer nachvollziehbar angesehen.

- Es liegt in der Natur von rechtlichen Regelungen, dass Akteure zu einem bestimmten, wünschenswerten Verhalten gezwungen werden sollen. Im vorliegenden Fall sollen Arbeitgeber veranlasst werden, Langzeitkonten so zu gestalten, dass sie für Arbeitnehmer attraktiver sind. Für die Arbeitgeber ist dies mit zusätzlichen Kosten (Insolvenzschutz, Verwaltungsaufwand) und einer Einschränkung ihrer Handlungsmöglichkeiten bei der Verwendung der Zeitkonten verbunden. Der rechtliche Zwang läuft allerdings insofern ins Leere, als die Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Arbeitszeitkonten so zu gestalten, dass sie nicht den Regelungen des „Flexi II“-Gesetzes unterliegen. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die - gesellschaftlich eigentlich wünschenswerten - Langzeitkonten bislang so wenig verbreitet sind. Für eine stärkere Verbreitung wäre es nötig, die Langzeitkonten so zu regeln, dass sie auch für die Arbeitgeber attraktiver werden ohne dabei den Schutz der Arbeitnehmer aufzuheben.
- Die Verhaltensökonomien empfehlen, in den Fällen, in denen die Akteure Entscheidungsspielräume haben, die gesellschaftlich wünschenswerte Alternative als Normalfall zu definieren, die immer dann greift, wenn nicht ausdrücklich eine andere Entscheidung getroffen wird (Default Option). Dies hängt mit der natürlichen Trägheit der Akteure zusammen. Im Falle der Portabilität macht das „Flexi II“-Gesetz die wünschenswerte Variante - nämlich die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber oder alternativ die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund - von einer Reihe von Bedingungen abhängig, was (zusammen mit der weit verbreiteten Unkenntnis auf Seiten der Arbeitnehmer als Begünstigte) dazu führt, dass im Falle eines Betriebswechsels meistens die schlechteste Alternative gewählt wird, nämlich die Auszahlung oder die kurzfristige Auflösung des Langzeitkontos.

In den - bislang - wenigen Fällen, in denen das Gesetz konsequent umgesetzt wurde, hatte es für die betroffenen Arbeitnehmer Vorteile, insbesondere durch die verbesserten Regelungen zum Insolvenzschutz. Das Gesetz hat allerdings bisher nicht dazu geführt, dass geschützte Langzeitkonten in größerem Umfang praktiziert werden. Nach wie vor fällt die Mehrheit der flexiblen Arbeitszeitregelungen nicht unter den Schutz des Gesetzes. Insbesondere in Bezug auf Insolvenzversicherung und Portabilität bleiben die meisten flexiblen Arbeitszeitregelungen für die Arbeitnehmer mit besonderen Risiken behaftet.

Literaturverzeichnis

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, BT-Drs. 16/ 10289

BMF (2009). Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen. Rundschreiben vom 17.6.2009

Braun, N./ Haussmann, S./ Huke, K./ Perschau, O. & Wolf, R. (2009). Das neue Recht der Arbeitszeitkonten: Arbeitszeit- und Wertguthaben nach „Flexi II“. Abgrenzung – Führung – Sicherung. BDA-Aktuell, 20. GDA.

Ellguth, P./Kohaut S. (2010): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009, in: WSI-Mitteilungen 63 (4) 204-209

Fischer, G. u.a. (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006; IAB Forschungsbericht Nr. 5/2007

Groß, H./Schwarz, M. (2009): Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung, Wiesbaden

Kümmerle, K. (2009). Zweifelsfragen rund um „Flexi II“. Der neue Wertguthabebegriff und Wertguthaben und betriebliche Altersvorsorge. ZWK Yearbook, 2008/09. Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. 4. Auflage. Weinheim.

MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) (2009): Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben, Düsseldorf

Riedmann, A./ van Gyes, G./ Kerkhoffs, M./ Román, A./ Bechmann, S. (2010): European Company Survey 2009. Overview; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 31.03.2009: Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht

Schietinger, M. (2005): Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung?; in: WSI Mitteilungen 58 (6) , S. 339-345

Seifert, H. (2005): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto, in: WSI-Mitteilungen 58 (6): 308-313

Seifert, H. (2005): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: Ders. (Hg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 40-66

Thaler, R. H./ Sunstein, C. R. (2009): Nudge - Wie man kluge Entscheidungen anstößt, Berlin: Econ

Weischer, Christoph (2007): Sozialforschung. Stuttgart.

Wellisch, D./ Kroll, K. /Lenz, S.-O. (2010): Bitte nochmals nachbessern; in: Personalwirtschaft. Magazin für Human Resources, extra 07/2010

Yin, R. K. (2003): Case Study Research. Design and Methods. Applied Social Research Methods Series Volume 5. 3rd Edition. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.

Zapf, I. und Brehmer, W. (2010): Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt; in: IAB Kurzbericht 22/2010

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Übersicht über die Fragebogenmodule	35
Abbildung 2:	Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen und Betriebsart (A06)	44
Abbildung 3:	Arbeitszeitkonten nach Branchen (A06)	45
Abbildung 4:	Arbeitszeitkonten nach Existenz einer gewählten Arbeitnehmervertretung (A06)	46
Abbildung 5:	Kurzzeit-/Flexikonten nach Ausgleichszeiträumen, nach Branchengruppen (B01)	48
Abbildung 6:	Betriebe mit „Langzeitkonto bzw. Wertguthaben, auf dem größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können“, nach Betriebsart und Größenklassen (B01_4)	50
Abbildung 7:	Betriebe mit „Langzeitkonto bzw. Wertguthaben, auf dem größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können“, nach Branchen (B01_4)	51
Abbildung 8:	Gründe, weshalb im Betrieb/der Dienststelle keine Langzeitkonten angeboten werden, nach Größenklassen (B09)	53
Abbildung 9:	Führung des Kurzzeit-/Flexikontos in Geld- oder in Zeiteinheiten (B06)	55
Abbildung 10:	Wird das bei Ihnen praktizierte Langzeitkonto in Entgelt- oder in Zeiteinheiten geführt?, nach Größenklassen (C11)	57
Abbildung 11:	Ist es im Rahmen dieser bei Ihnen praktizierten Arbeitszeitkontenregelung/ Kurzzeitkontenregelung möglich, Freistellungen von mehr als einem Monat in Anspruch zu nehmen?, nach Größenklassen (B05)	58
Abbildung 12:	Existenz schriftlicher Wertguthabenvereinbarungen bzw. Planung der Einführung solcher Vereinbarungen (C09 & C10)	60
Abbildung 13:	Nutzungsberechtigung für Langzeitkonten (C01a & C01b)	70
Abbildung 14:	Nutzung nach Altersgruppe, Männer und Frauen im Vergleich (C05 & C06)	73
Abbildung 15:	In welcher der folgenden Qualifikationsgruppen ist der Nutzeranteil am höchsten? (C08)	74
Abbildung 16:	Elemente, die auf das Langzeitkonto übertragen werden können (C16)	75
Abbildung 17:	Anzahl der Arbeitsstunden oder -tage, die pro Jahr maximal auf dem Langzeitkonto angespart werden können (C19)	76

Abbildung 18:	Überwiegender Freistellungszweck bei den Entnahmen der letzten 3 Jahre aus dem Langzeitkonto (C23 & C24)	79
Abbildung 19:	Insolvenzschutz bei Kurzzeit-/Flexikonten, nach Größenklassen (B07)	95
Abbildung 20:	Insolvenzschutz bei Kurzzeit-/Flexikonten, nach Existenz einer Arbeitnehmervertretung (B07)	97
Abbildung 21:	Insolvenzschutz bei Langzeitkonten, nach Größenklassen (D01)	98
Abbildung 22:	Insolvenzschutz bei Langzeitkonten, nach Branchengruppen (D01)	99
Abbildung 23:	Insolvenzschutz nach Bekanntheit von „Flexi II“ und Vertrautheit mit Insolvenzschutzregelungen (D01)	100
Abbildung 24:	Praktizierte Insolvenzschutzmodelle (D05)	101
Abbildung 25:	Zeitpunkt der Einführung eines Insolvenzschutzes (D04a)	104
Abbildung 26:	Gründe/Anlässe für die Einführung eines Insolvenzschutzes für das Langzeitkonto (D04b)	105
Abbildung 27:	Rendite der angelegten Guthaben (E02)	111
Abbildung 28:	Informationen zu den Wertguthaben (E07)	114
Abbildung 29:	Übertragbarkeit der Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber, nach Größenklassen (F01)	120
Abbildung 30:	Übertragbarkeit der Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber, nach Branchengruppen (F01)	121
Abbildung 31:	Übertragbarkeit der Langzeitkonten auf einen neuen Arbeitgeber, nach Grad der Vertrautheit mit Portabilitätsregelungen des „Flexi II“-Gesetzes (F01)	122
Abbildung 32:	Übertragbarkeit der Langzeitkonten auf die DRV Bund, nach Vertrautheit mit Portabilitätsregelungen des „Flexi II“-Gesetzes (F01)	123
Abbildung 33:	Bekanntheit des „Flexi II“-Gesetzes (G01)	130
Abbildung 34:	Vertrautheit mit einzelnen Regelungsbereichen des „Flexi II“-Gesetzes (G02)	131
Abbildung 35:	Tragen die im Rahmen des „Flexi II“-Gesetzes eingeführten gesetzlichen Neubestimmungen zu mehr Klarheit bezüglich der Handhabung von Langzeitkonten bei? (G03)	132

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Realisierte Nettostichprobenverteilung nach Größenklassen	37
Tabelle 2:	Nettoanzahl an Interviews mit Betrieben, die Langzeitkontenregelungen haben, nach Größenklassen und Betriebsart	39
Tabelle 3:	Überblick über durchgeführte Unternehmensfallstudien	41
Tabelle 4:	Übersicht über durchgeführte Expertengespräche	41
Tabelle 5:	Wird das bei Ihnen praktizierte Arbeitszeitkonto in Geld- oder in Zeiteinheiten geführt? (B06)	56
Tabelle 6:	Ausgestaltung und Verbreitung verschiedener Arbeitszeitkonten	63
Tabelle 7:	Zwecke, für die Wertguthaben aus den Langzeitkonten genutzt werden dürfen (C21)	78
Tabelle 8:	Ausgestaltung der Langzeitkonten	85
Tabelle 9:	Übersicht über die Angaben aus der Beschäftigtenbefragung	90
Tabelle 10:	Gründe für fehlenden Insolvenzschutz (D03)	103

Anhang

Anhang 1

Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten

Für die Verbreitung von Langzeitkonten bzw. Wertguthaben spielen Tarifverträge eine entscheidende Rolle. Das gilt jedenfalls für die Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. Immerhin gut die Hälfte aller abhängig Beschäftigten fällt in diesen Bereich (Ellguth/Kohaut 2010). Hier erlauben erst Tarifverträge, die vereinbarte Regelarbeitszeit mit Hilfe von Zeitkonten in ungleichen Portionen auf der Zeitachse zu verteilen. In tariffreien Betrieben ist es den Betriebsparteien überlassen, entsprechende Regelungen zu vereinbaren. Betriebs- und Tarifparteien können Zeitkonten mit beliebigen Ausgleichszeiträumen einführen und auch die übrigen Regelungsparameter wie Höchstgrenzen zum Ansparen und Verschulden von Zeiteinheiten ebenso festlegen wie die Modalitäten, welche Zeit- oder Geldelemente auf den Konten verbucht, wie die Konten geführt und auch aufgelöst werden.

Langzeit- bzw. Wertguthaben (in den Tarifverträgen auch als Zeitwertkonten bezeichnet) sind in einigen Tarifbereichen eingeführt, zu denen u. a. die Stahlindustrie, die metallverarbeitende und die chemische Industrie sowie das Bankengewerbe zählen.

Stahlindustrie

Bereits 2000 haben die Tarifvertragsparteien für die Stahlindustrie die Möglichkeit von Langfristkonten vereinbart. Sie sollen Beschäftigten eine vorübergehende oder vorzeitige Freistellung aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis ermöglichen. Langfristkonten werden in Geldwerten geführt. Eingezahlt werden können zahlreiche Einkommenskomponenten (Sonderzahlungen, Teile des Monatslohnes, variable Lohn-/Gehaltsbestandteile, Zuschläge usw.) sowie Arbeitszeitannteile, die nicht zur Beschäftigungssicherung bei schwankender Auftragslage dienen. Die Ansparmöglichkeiten sind auf 15% bzw. für Beschäftigte älter als 45 Jahre auf 20% des Bruttojahresentgelts begrenzt. Für Zeitannteile darf pro Jahr maximal der Geldwert von 169 Stunden angespart werden. Die Guthaben sind gegen Insolvenz zu sichern. Die Verwendung der Wertguthaben wird von den Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange bestimmt.

Metallverarbeitende Industrie

In der metallverarbeitenden Industrie folgten Vereinbarungen über Langzeitkonten in 2005. Sie dienen der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung. Hierzu gehören die Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor Bezug der Altersrente, die Nutzung für Weiterbildungszeiten, für Elternzeiten oder sonstige Verwendungszwecke, die Beschäftigte und Arbeitgeber vereinbaren können.

Langzeitkonten werden grundsätzlich in Zeit geführt. Der Zufluss zum Konto ist auf 152 Stunden pro Jahr begrenzt. Ausgeschlossen ist ein Regelüberlauf aus anderen Arbeitszeitkonten. Die Langzeitkonten sind ab der ersten Stunde gegen Insolvenz zu sichern.

Chemische Industrie

Der im April 2008 abgeschlossene Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für die chemische Industrie in Deutschland bietet den betrieblichen Parteien die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarungen Langzeitkonten einzuführen. Als Langzeitkonto gelten Arbeitszeitkonten mit einem Verteilzeitraum von mehr als 12 Monaten und einer definierten Zweckbestimmung, die neben Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente auch Teilzeit, Pflege- oder Elternzeiten vorsehen kann. Vorausgesetzt ist eine Insolvenzsicherung. Betriebsvereinbarungen legen die Ansparmöglichkeiten fest, die aus verschiedenen Zeitelementen (Mehrarbeit, Urlaubsansprüche usw.) oder auch Geldelementen (bis zu 10% des jährlichen Tarifentgelts) bestehen können. Ebenfalls in Betriebsvereinbarungen sind die Modalitäten der Freistellung zu regeln.

Einen besonderen Anreiz, Langzeitkonten einzurichten, bietet der Demografiefonds. Er stellt den Beschäftigten einen jährlichen Betrag von 300 Euro zur Verfügung, den sie neben anderen Verwendungszwecken (betriebliche Altersvorsorge, Teilrente, u .a.) auch auf das Langzeitkonto einzahlen können.

Bankengewerbe

Im privaten Bankgewerbe, den öffentlichen Banken sowie den Bausparkassen können per Betriebsvereinbarung (in betriebsratslosen Betrieben per Vereinbarung mit dem Arbeitgeber) Langzeitkonten eingeführt werden. Der Tarifvertrag sieht vor, die Konten in Geld oder Zeit zu führen. Auf den Konten können Geld- oder Zeiteinheiten (Ausnahme: Urlaubstage) angesammelt werden, wobei die Zeiteinheiten auf max. 195 Stunden pro Jahr begrenzt sind. Die Entnahme erfolgt, mit Ausnahme von Störfällen, ausschließlich in Zeit. Alle weiteren Fragen, die das Führen der Konten, die Art der einzustellenden Leistungen, die Modalitäten der Inanspruchnahme usw. betreffen, delegiert der Tarifvertrag an die Betriebsparteien.

Weitere tarifvertragliche Regelungen sind der nachfolgenden Übersicht aus dem Tarifarchiv der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zu entnehmen.

Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten, einschließlich Langzeitkonten/Wertguthaben

Branche	Tarifvertragliche Vereinbarung betrifft ...	durch...	Laufzeit des Arbeitszeitkontos (Ausgleichszeitraum)	Inanspruchnahme/ Verwendungszweck	Insolvenzversicherung
Deutsche Bahn	Arbeitszeitkonto	Tarifvertrag	Betriebliche Festlegung des Ausgleichszeitraums, der Abrechnungszeitraum für die individuell vereinbarte Jahressoll-Arbeitszeit (1.827 – 2.088 Std.) beträgt max. 12 Monate; bei deren Überschreiten Übertragung von 50% auf den nächsten Abrechnungszeitraum und der verbleibenden Differenz auf das Langzeitkonto; bei Unterschreiten Übertragung bis - 40 Std.	Zeiterfassung	nicht geregelt
Deutsche Bahn	Langzeitkonto	Tarifvertrag	Zeitraum und Obergrenze nicht festgelegt	Freistellung zur Qualifizierung und vor Beginn der Altersrente	Verpflichtung zur Insolvenzversicherung, im Todesfall sind bestehende Wertguthaben an Hinterbliebene auszusahlen
Banken	Langzeitkonto	freiwillige BV	Zeitraum nicht festgelegt, max. 195 Std./Jahr zuzügl. etwaiger Mehrarbeitszuschläge	Betriebliche Regelung der Inanspruchnahme wie z. B. - Auscheiden vor Rentenbeginn - persönliche Weiterbildung	Insolvenzversicherung unter Beachtung von § 7 Abs. 1 a (Bestandssicherung) sowie § 7 d SGB IV)
Bau	Arbeitszeitkonto	BV	12 Monate max. + 150 / - 30 Std., durch freiwillige BV Übertragung des Guthabens auf den nächsten Ausgleichszeitraum	Dient zur Erfassung der Differenz zwischen geleisteten Arbeitsstunden und Monatslohn	Nachweis der Absicherung durch Bankbürgschaft, Sperrkonto, Treuhänderisches Pfandrecht, Hinterlegung

Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten, einschließlich Langzeitkonten/Wertguthaben

Branche	Tarifvertragliche Vereinbarung betrifft ...	durch...	Laufzeit des Arbeitszeitkontos (Ausgleichszeitraum)	Inanspruchnahme/ Verwendungszweck	Insolvenzversicherung
Chemie	Langzeitkonto	freiwillige BV	Verteilzeitraum über 12 Monate	<p>Betriebliche Regelung der Verwendungszwecke, für Qualifizierung, Freistellung vor Altersrente und andere Verwendungszwecke, z.B. Teilzeit, Pflege- und Elternzeiten</p> <p>AG und AN treffen über die Freistellung eine Vereinbarung, durch BV kann für diese Zeit ein bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden</p> <p>Bei fehlender Einigung zwischen AG und BR über Verwendung der lt. TV vorgesehenen Demografiebeiträge (300 €/AN ab '10)</p> <p>Begrenzung des Verwendungszwecks für Betriebe ab 201 AN auf Langzeitkonten zur Freistellung vor Altersrente</p> <p>Freistellung f. außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen nur unter Berücksichtigung der betriebl. Belange durch Nutzung des Zeitguthabens, wenn dies für Qualifizierungszwecke vorgesehen ist</p>	betriebl. /überbetriebl. Insolvenzversicherung vorausgesetzt, AG teilt AN die zur Insolvenzversicherung getroffenen Maßnahmen mit
Druck	Arbeitszeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt, Ober- / Untergrenze: + 220 / - 70 Std.		nicht geregelt

Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten, einschließlich Langzeitkonten/Wertguthaben

Branche	Tarifvertragliche Vereinbarung betrifft ...	durch...	Laufzeit des Arbeitszeitkontos (Ausgleichszeitraum)	Inanspruchnahme/ Verwendungszweck	Insolvenzsicherung
Energieversorgung Baden-Württemberg	Jahresarbeitszeitkonto	BV oder Einzelvereinbarung	12 Monate, max. + 220 / - 96 Std.		nicht geregelt
Energieversorgung Baden-Württemberg	Langzeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt max. 220 Std. / Jahr	Betriebliche Regelung der Verwendungszwecke, insbes. Entnahme zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit und ergänzend zur Blockfreizeit bei ATZ	nicht geregelt, Ausschluß der Verjährung
Energieversorgung Rheinland-Pfalz	Arbeitszeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt Unter-/Obergrenze: - 38 Std. / nicht festgelegt	Betriebliche Regelung der Inanspruchnahme	nicht geregelt
Energieversorgung Rheinland-Pfalz	Langzeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt		Verpflichtung zur Insolvenzsicherung
Entsorgungswirtschaft	Lebensarbeitszeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt		Insolvenzvereinbarung nach § 7 a SGB IV zur Absicherung aller Ansprüche
Ernährungsindustrie, u.a. Mineralbrunnen Baden-Württemberg	Arbeitszeitkonto	freiwillige BV	12 Monate, max. 76 Std. (m. Zustimmung des BR: 114 Std.) / Übertragungsmöglichkeit von 20 Minusstd. auf den nächsten Zeitraum		nicht geregelt
Ernährungsindustrie, u.a. Obst- und Gemüseverarbeitung, Niedersachsen/Bremen	Arbeitszeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt Ober- / Untergrenze: + 250 / - 114 Std. zuzüglich des Belastungsausgleichs ab 43. Std. / Woche	Betriebliche Regelung der Inanspruchnahme, Einbringen von Zeitguthaben als Wertguthaben in die betriebl. Altersvorsorge bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	nicht geregelt, im Todesfall sind bestehende Zeitguthaben an Hinterbliebene auszahlbar
Ernährungsindustrie, u.a. Süßwarenindustrie	Arbeitszeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt Ober- / Untergrenze: AZ von 65 Arbeitstagen / - 114 Std. zuzüglich des Belastungsausgleichs ab 43. Std. / Woche	Betriebliche Regelung der Inanspruchnahme, Einbringen von Zeitguthaben als Wertguthaben in die betriebl. Altersvorsorge bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	nicht geregelt, im Todesfall sind bestehende Zeitguthaben an Hinterbliebene auszahlbar

Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten, einschließlich Langzeitkonten/Wertguthaben

Branche	Tarifvertragliche Vereinbarung betrifft ...	durch...	Laufzeit des Arbeitszeitkontos (Ausgleichszeitraum)	Inanspruchnahme/ Verwendungszweck	Insolvenzversicherung
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	Arbeitszeitkonto	BV, schriftl. Individualvereinbarung	Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit f. den Zeitraum April – März des Folgejahres	Aufbau von Zeitschulden, Entnahme von Guthabenstd. f. freie Arbeitstage, Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen (m. Zustimmung des AG)	Sicherung des Arbeitszeitguthabens durch Bürgschaft, Sperrkonto, Hinterlegung etc.
Glasindustrie	projektbezogene Tätigkeiten	Einvernehmen m. dem BR (mit Zustimmung der TVP)	Verteilzeitraum bis 36 Monate	Vereinbarung betrifft „vorübergehende Tätigkeiten m. einem bestimmten Verwendungszweck“	nicht geregelt
Holz- und Kunststoffe verarb. Industrie	Arbeitszeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt Niedersachsen: Ober-/Untergrenze: + 200 / - 100 Std. bei fehlender Einigung: 30 Monate (mit Obergrenze: + 280 Std.) bzw. 36 Monate bei Unterdeckung		Insolvenzversicherung gem. § 8 a ATZG ab 101. Std.
Kautschukindustrie	Langzeitkonto/ Lebensarbeitszeitkonto	freiwillige BV	Verteilzeitraum über 12 Monate		Mitteilung an BR gemäß § 7 a SGB IV
Keramische Industrie	Zeitwertkonten	freiwillige BV	Verteilzeitraum über 12 Monate	Betriebliche Regelung der Verwendungszwecke, für Qualifizierung, Freistellung vor Altersrente und andere Verwendungszwecke über § 170 Abs. 4 SGB III hinaus AG und AN treffen über die Freistellung eine Vereinbarung, durch BV kann für diese Zeit ein bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden	Insolvenzversicherung vorausgesetzt, AG teilt AN die zur Insolvenzversicherung getroffenen Maßnahmen mit

Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten, einschließlich Langzeitkonten/Wertguthaben

Branche	Tarifvertragliche Vereinbarung betrifft ...	durch...	Laufzeit des Arbeitszeitkontos (Ausgleichszeitraum)	Inanspruchnahme/ Verwendungszweck	Insolvenzversicherung
Kunststoffverarbeitende Industrie Bay.	Langzeitkonto	freiwillige BV	Verteilzeitraum über 12 Monate	Betriebliche Regelung der Verwendungszwecke, Vereinbarung anderer Zwecke als Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente (unter Berücksichtigung von § 170 Abs. 4 SGB III) AG und AN treffen über die Freistellung eine Vereinbarung, durch BV kann für diese Zeit ein bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden AN kann Freistellung f. außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen verlangen durch Nutzung seines Zeitguthabens (unter Berücksichtigung der betriebl. Belange)	AG teilt AN die zur Insolvenzversicherung getroffenen Maßnahmen mit
Metallindustrie alle Bereiche	Beschäftigungssicherung	freiwillige BV	über 12 Monate, regional unterschiedlich, bis 27 Monate bzw. ohne Begrenzung (NRW) (mit Zustimmung der TVP) Ausgleich der Differenz innerhalb von 4 Monaten	Vereinbarung dient zur Lösung vorübergehender Beschäftigungsprobleme	nicht geregelt
Metallindustrie Baden-Württemberg	Arbeitszeitkonto/ Langzeitkonto	freiwillige BV	Zeitraum nicht festgelegt bei Festlegung einer Obergrenze über 300 Std.: Vereinbarung über den Abbau der Guthabenstd.	Betriebliche Regelung der Inanspruchnahme, Regelung der Zuführung von Zeitguthaben bzw. des Kontoabbaus	halbjährl. Nachweis der Insolvenzversicherung des bestehenden Guthabens bei AZ-Konto über 300 Std.,
Metallindustrie Baden-Württemberg	Langzeitkonto	freiwillige BV	Zeitraum nicht festgelegt max. 152 Std. / Jahr,	Betriebliche Regelung der Verwendungszwecke, u.a.: - persönliche Weiterbildung - Elternzeit - Altersteilzeit - Rentenbeginn	Insolvenzschutz ab der 1. Stunde, halbjährl. Nachweis

Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten, einschließlich Langzeitkonten/Wertguthaben

Branche	Tarifvertragliche Vereinbarung betrifft ...	durch...	Laufzeit des Arbeitszeitkontos (Ausgleichszeitraum)	Inanspruchnahme/ Verwendungszweck	Insolvenzversicherung
Metallindustrie NRW	Langzeitkonto	freiwillige BV	Zeitraum nicht festgelegt, max. 152 Std. / Jahr,	Verwendung für: - Altersteilzeit - Ausscheiden vor Rentenbeginn Betriebl. Regelung der Inanspruchnahme: - persönliche Weiterbildung - Elternzeit - andere Verwendungszwecke	Insolvenzversicherung gem. § 8 a Abs. 1 Satz 2 ATZG von Beginn an, halbjährl. Nachweis
Öffentlicher Dienst	Arbeitszeitkonto	BV	Zeitraum nicht festgelegt Unter- / Obergrenze: 40 Std. / Vielfaches von 40 Std.		nicht geregelt
Öffentlicher Dienst	Langzeitkonto	BV	Zeitraum und Obergrenze nicht festgelegt		Insolvenzversicherung unter Beteiligung des Betriebs-/ Personalrats
Papierindustrie	Zeitwertkonto	freiwillige BV	Zeitraum nicht festgelegt, Einbringung von max. 10 % des tariff. Einkommens / Jahr	Betriebliche Regelung der Verwendungszwecke, für Qualifizierung, Freistellung vor Altersrente und andere Verwendungszwecke über § 170 Abs. 4 SGB III hinaus AG und AN treffen über die Freistellung eine Vereinbarung, durch BV kann für diese Zeit ein bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden	betriebl. /überbetriebl. Insolvenzversicherung vorausgesetzt, AG teilt AN die zur Insolvenzversicherung getroffenen Maßnahmen mit
Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	Arbeitszeitkonto	freiwillige BV	Zeitraum nicht festgelegt, Ober-/Untergrenze: max. + 220 / - 70 Std. (Bei Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich Reduzierung des Kontenvolumens)		nicht geregelt
Reisebürogewerbe	Lebensarbeitszeitkonto	freiwillige BV	Zeitraum und Obergrenze nicht festgelegt		nicht geregelt

Tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten, einschließlich Langzeitkonten/Wertguthaben

Branche	Tarifvertragliche Vereinbarung betrifft ...	durch...	Laufzeit des Arbeitszeitkontos (Ausgleichszeitraum)	Inanspruchnahme/ Verwendungszweck	Insolvenzversicherung
Stahl	Arbeitszeitkonto	freiwillige BV	24 Monate, bis 36 Monate (m. Zustimmung der TVP) max. Kontostand +/- 192 Std. Ausgleich von Guthaben / Schulden innerhalb von 3 / 6 Monaten	Betriebliche Regelung der Inanspruchnahme	Nachweis angemessener Insolvenzversicherung
Stahl	Langzeitkonto	freiwillige BV	über 36 Monate hinausgehend Obergrenze: max. 169 Std. / Jahr bzw. 15% des Jahresgehalts (ab 45. Lj.; 20%)	Betriebl. Regelung der Verwendungszwecke: - Finanzierung steuer- und sozialversicherungspflichtiger Freistellungsphasen	jährl. Nachweis ausreichender Sicherung
Steinkohlenbergbau	Langzeitkonto	individuelle Vereinbarung	Zeitraum und Obergrenze nicht festgelegt		nicht geregelt, im Todesfall sind bestehende Freizeitansprüche an Hinterbliebene auszu zahlen
Wohnungswirtschaft	Langzeitkonto	BV	ab 55. Lj., Zeitraum nicht festgelegt		BV zur Insolvenzversicherung

Anhang 2

Fragebogen der repräsentativen Betriebsbefragung

Screening (Alle Betriebe der Grundgesamtheit)

A01a) Gehört dieser Betrieb bzw. diese Dienststelle zum öffentlichen Dienst?

***Int: Der Betrieb zählt hier zum öffentlichen Dienst, wenn mindestens für einen Teil der Belegschaft das öffentliche Dienst- und Besoldungsrecht Anwendung findet.

- 1) Ja, öffentlicher Dienst
- 2) Nein, privatwirtschaftliche Organisation
- 8) WN
- 9) KA

Hinweis für die Programmierung:

Im Weiteren wird auf Basis der Antwort auf A01 in allen relevanten Folgefragen jeweils nur entweder „Betrieb“ (öffentlicher Dienst = „nein“, „WN“, „KA“) oder „Dienststelle“ (öffentlicher Dienst = „ja“) eingeblendet.

wenn A01a = 2

A01b) Ist dieser Betrieb Teil eines Mehrbetriebsunternehmens mit mehreren Standorten in Deutschland?

- 1) Ja, Mehrbetriebsunternehmen
- 2) Nein, kein Mehrbetriebsunternehmen
- 8) WN
- 9) KA

A02) Ungefähr wie viele Beschäftigte hat dieser Betrieb/diese Dienststelle zurzeit? [Zusatztext, wenn A01b = 1] Bitte beziehen Sie sich nur auf die örtliche Betriebsstätte und nicht auf das Gesamtunternehmen!

***Int: Die Beschäftigtenzahl schließt auch geringfügig Beschäftigte (400€ Jobber) mit ein; Leiharbeitnehmer und freie Mitarbeiter zählen jedoch nicht dazu.

_____ Gesamtzahl aufnehmen
888888 WN
999999 KA

A03) Gilt in diesem Betrieb/dieser Dienststelle...

- 1) ein Branchentarifvertrag
- 2) ein Haustarif oder Firmentarifvertrag
- 3) oder gibt es keinen Tarifvertrag?
- 8) WN
- 9) KA

A04) Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle einen von der Belegschaft gewählten Betriebs- oder Personalrat?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

A05a) Ungefähr wie viel Prozent Ihrer Belegschaft sind Frauen?

_____ %	<i>weiter mit A06</i>
888 WN	<i>weiter mit A05b</i>
999 KA	<i>weiter mit A06</i>

wenn A05a = 888

A05b) Können Sie den Frauenanteil in Ihrer Belegschaft bitte ganz grob in Kategorien schätzen? Sind das...

- 1) unter 25 %
- 2) 25 % bis unter 50 %
- 3) 50 % bis unter 75 % oder
- 4) 75 % bis 100 %?
- 8) WN
- 9) KA

A06) Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit über Überstundenkonten, Flexikonten bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen und Langzeitkonten?

- | | |
|---------|-----------------------|
| 1) Ja | <i>weiter mit B01</i> |
| 2) Nein | <i>ENDE 1</i> |
| 8) WN | <i>ENDE 1</i> |
| 9) KA | <i>ENDE 1</i> |

ENDE 1:

Vielen Dank für Ihre Befragungsbereitschaft. Auf Wiederhören.

Kurzfragebogen (Betriebe, die Arbeitszeitkontenregelungen haben)

wenn A06 = 1

B01) Bitte sagen Sie mir, welche der folgenden Formen von Arbeitszeitkonten in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle praktiziert werden und welche nicht.

B01_1) Gleitzeit-, Überstunden oder Flexikonto mit einem Ausgleichszeitraum von maximal 1 Jahr

B01_2) Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto mit einem fest definierten Ausgleichszeitraum von mehr als 1 Jahr

B01_3) Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto ohne fest definierten Ausgleichszeitraum

B01_4) Langzeitkonto bzw. Wertguthaben, auf dem größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn B01_4=1 und sonst kein weiteres „ja“, weiter mit C01b

wenn B01_4=1 und 1x „ja“ in B01_1, B01_2 und nicht B01_3, weiter mit B03

wenn mind. 2 x „ja“ in B01_1, B01_2 oder B01_3, weiter mit Prüfung1

wenn nur „Nein“, „WN“ oder „KA“, weiter mit Prüfung2

wenn B01_3 = 1 und B01_4 = 1 und keine Anderen, weiter mit Prüfung 3

sonst weiter mit B04a

Prüfung1:

Wenn MFN bei B01_1 und B01_2: Nachfrage:

Sie haben sowohl Konten mit einem Ausgleichszeitraum von maximal 1 Jahr als auch Konten mit einem festen Ausgleichszeitraum von mehr als 1 Jahr genannt. Handelt es sich dabei tatsächlich um verschiedene Kontenarten oder möchten Sie Ihre Eingabe korrigieren und sich auf einen der genannten Ausgleichszeiträume festlegen?

Wenn MFN bei B01_1 und B01_3: Nachfrage:

Sie haben sowohl Konten mit einem Ausgleichszeitraum von maximal 1 Jahr als auch Konten ohne einen fest definierten Ausgleichszeitraum genannt. Handelt es sich dabei tatsächlich um verschiedene Kontenarten oder möchten Sie Ihre Eingabe korrigieren und sich auf einen der genannten Ausgleichszeiträume festlegen?

Wenn MFN bei B01_2 und B01_3: Nachfrage:

Sie haben sowohl Konten mit einem festen Ausgleichszeitraum von mehr als 1 Jahr als auch Konten ohne einen fest definierten Ausgleichszeitraum genannt. Handelt es sich dabei tatsächlich um verschiedene Kontenarten oder möchten Sie Ihre Eingabe korrigieren und sich auf einen der genannten Ausgleichszeiträume festlegen?

Wenn MFN bei B01_1, B01_2 und B01_3: Nachfrage:

Sie haben sowohl Konten mit einem Ausgleichszeitraum von maximal 1 Jahr als auch Konten mit einem festen Ausgleichszeitraum von mehr als 1 Jahr sowie Konten ohne einen fest definierten Ausgleichszeitraum genannt. Handelt es sich dabei tatsächlich um verschiedene Kontenarten oder möchten Sie Ihre Eingabe korrigieren und sich auf einen der genannten Ausgleichszeiträume festlegen?

1) Korrigieren	zurück zu B01
2) Angabe in B01 ist richtig	weiter mit B02
8) WN	weiter mit B02
9) KA	weiter mit B02

Prüfung2: Sie haben vorhin gesagt, dass es Arbeitszeitkonten in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle gibt. Bitte sagen Sie mir, welche der folgenden Formen Ihrem Arbeitszeitkonto am ehesten zuzuordnen ist.

- 1) Gleitzeit-, Überstunden oder Flexikonto mit einem Ausgleichszeitraum von maximal 1 Jahr
- 2) Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto mit einem fest definierten Ausgleichszeitraum von mehr als 1 Jahr
- 3) Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto ohne fest definierten Ausgleichszeitraum
- 4) separat geführte Langzeit- bzw. Wertguthabenkonten, um größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen anzusparen
- 5) ### es trifft kein Arbeitszeitkonto zu
- 6) ### wir haben kein Arbeitszeitkonto
- 8) WN
- 9) KA

wenn Prüfung2 = 4, weiter mit C01b
 wenn Prüfung2 <= 3, weiter mit B04a
 wenn Prüfung2 > 4, weiter mit Ende 1

Prüfung3: Handelt es sich dabei tatsächlich um zwei separat genutzte Arbeitszeitkonten oder haben Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle nur ein Arbeitszeitkonto?

1) es handelt sich tatsächlich um zwei Arbeitszeitkonten	weiter mit B03
2) es gibt nur ein Arbeitszeitkonto (Angabe korrigieren)	zurück zu B01
8) WN	weiter mit Ende 1
9) KA	weiter mit Ende 1

wenn Prüfung1 > 1

B02) Welches eben von Ihnen genannte Arbeitszeitkonto kann von der Mehrzahl Ihrer Belegschaft genutzt werden?

Programmierer-Hinweis: Bitte nur die „ja“ aus B01_1 bis B01_3 einblenden.

- 1) Gleitzeit-, Überstunden oder Flexikonto mit einem Ausgleichszeitraum von maximal 1 Jahr
 - 2) Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto mit einem fest definierten Ausgleichszeitraum von mehr als 1 Jahr
 - 3) Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonto ohne fest definierten Ausgleichszeitraum
 - 8) WN
 - 9) KA
- weiter mit Ende 1
 weiter mit Ende 1

Hilfsvariablen für die Programmierung

Setze $V1=1$, wenn $B01_4 = 1$ oder $Prüfung2 = 4$

- B03)** wenn $B01_4 = 1$ in Kombination mit $B01_1=1$, $B01_2=1$ oder $B01_3=1$
Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen nur für Ihr [Antwort aus B01 oder B02 einblenden], das wir im Folgenden Kurzzeitkonto nennen werden. Beziehen Sie Ihre Antworten NICHT auf das eben erwähnte Langzeitkonto bzw. Wertguthaben. Fragen zum Langzeitkonto folgen in einem späteren Teil des Interviews.

weiter mit B04a

- B04a) Etwa wie viel Prozent Ihrer Belegschaft sind berechtigt, diese Arbeitszeitkontenregelung [wenn $B01_4=1$ in Kombination mit $B01_1=1$, $B01_2=1$ oder $B01_3=1$: Kurzzeitkontenregelung] zu nutzen?**

_____ %

weiter mit B05

888 WN

weiter mit B04b

999 KA

weiter mit B05

wenn B04a = 888

- B04b) Können Sie den Anteil der Nutzungsberechtigten bitte ganz grob in den folgenden Kategorien schätzen? Sind das...**

- 1) unter 25 %
- 2) 25 % bis unter 50 %
- 3) 50 % bis unter 75 % oder
- 4) 75 % bis 100 %?
- 8) WN
- 9) KA

- B05) Ist es im Rahmen dieser bei Ihnen praktizierten Arbeitszeitkontenregelung [wenn $B01_4=1$ in Kombination mit $B01_1=1$, $B01_2=1$ oder $B01_3=1$: Kurzzeitkontenregelung] möglich, Freistellungen von mehr als einem Monat in Anspruch zu nehmen?**

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

B06) Wird das bei Ihnen praktizierte Arbeitszeitkonto [wenn B01_4=1 in Kombination mit B01_1=1, B01_2=1 oder B01_3=1: Kurzzeitkonto] in Geld- oder in Zeiteinheiten geführt?

- 1) in Geldeinheiten
- 2) in Zeiteinheiten
- 3) teils-teils
- 8) WN
- 9) KA

wenn A01a ≠ 1, weiter mit B07

wenn A01a = 1 und V1 = 1, weiter mit C01a

wenn A01a = 1 und V1 ≠ 1, weiter mit B08

wenn A01a ≠ 1

B07) Ist das auf dem Arbeitszeitkonto [wenn B01_4 =1 in Kombination mit B01_1=1, B01_2=1 oder B01_3=1: Kurzzeitkonto] angesparte Zeit- bzw. Entgeltguthaben Ihrer Mitarbeiter gegen Insolvenz geschützt?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 3) teils-teils
- 8) WN
- 9) KA

wenn V1 = 1, weiter mit C01a

wenn V1 ≠ 1, weiter mit B08

wenn V1 ≠ 1

B08) Sie sagten eingangs, dass Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle derzeit keine separaten Langzeitkonten anbietet. Ist deren Einführung für die Zukunft konkret geplant?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

weiter mit ENDE2

weiter mit B09

weiter mit ENDE2

weiter mit ENDE2

wenn B08 = 2:

B09) Weshalb werden in diesem Betrieb/dieser Dienststelle keine Langzeitkonten angeboten? Bitte sagen Sie mir, welche der folgenden Gründe auf die Situation in Ihrem Betrieb zutreffen:

B09_1) um keine längerfristigen Rückstellungen bilden zu müssen

B09_2) wegen organisatorischer Probleme durch längere Freistellungsphasen

B09_3) weil Vorteile von Langzeitkonten für uns nicht erkennbar sind

B09_4) [nur einblenden, wenn A03 < 3]weil unser Tarifvertrag keine Langzeitkonten zulässt

B09_5) weil uns der Verwaltungsaufwand zu hoch ist

B09_6) wegen der gesetzlichen Vorschriften zur Insolvenzabsicherung von Langzeitkonten

B09_7) Weil die Arbeitnehmer-Seite dagegen ist

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn V1 ≠ 1:

ENDE 2:

Wir danken Ihnen für Ihre Befragungsbereitschaft und wünschen Ihnen noch einen schönen Tag.

Langfragebogen (Betriebe mit Langzeitkontenregelungen)

Nutzungsmodalitäten des Langzeitkontos

wenn B01_4=1 in Kombination mit B01_1=1, B01_2=1 oder B01_3=1

C01a) Die folgenden Fragen beziehen sich nur auf das bei Ihnen geführte separate Langzeitkonto bzw. Wertguthaben. Falls es mehrere Langzeitkonten in Ihrem Betrieb gibt, dann antworten Sie bitte in allen folgenden Fragen für jenes Langzeitkonto, das von der Mehrzahl Ihrer Belegschaft genutzt wird.

Sind alle Mitarbeiter, die ein Arbeitszeitkonto nutzen, auch berechtigt, ein Langzeitkonto zu führen oder ist dessen Nutzung bestimmten Belegschaftsgruppen vorbehalten?

- | | |
|---|------------------------|
| 1) Alle können das Langzeitkonto nutzen | <i>weiter mit C03a</i> |
| 2) nur bestimmte Belegschaftsgruppen | <i>weiter mit C01b</i> |
| 8) WN | <i>weiter mit C03a</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit C03a</i> |

wenn (V1=1 und sonst kein weiteres „ja“ in B01) oder C01a=2

C01b) Etwa wie viel Prozent Ihrer Belegschaft sind berechtigt, Langzeitkonten zu nutzen? Falls es mehrere Langzeitkonten in Ihrem Betrieb gibt, dann antworten Sie bitte in allen folgenden Fragen für jenes Langzeitkonto, das von der Mehrzahl Ihrer Belegschaft genutzt wird.

_____ %	wenn C01b≠100, <i>weiter mit C02, sonst C03a</i>
888 WN	<i>weiter mit C01c</i>
999 KA	<i>weiter mit C03a</i>

wenn C01b = 888

C01c) Können Sie den Anteil der Nutzungsberechtigten des Langzeitkontos bitte ganz grob in den folgenden Kategorien schätzen? Sind das...

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| 1) unter 25 % | |
| 2) 25 % bis unter 50 % | |
| 3) 50 % bis unter 75 % oder | |
| 4) 75 % bis 100 %? | |
| 8) WN | <i>weiter mit C03a</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit C03a</i> |

wenn $C01b < 100\%$ oder $C01c \leq 4$

C02) Welche der folgenden Beschäftigtengruppen sind nicht berechtigt, ein Langzeitkonto zu nutzen?

- C02_1) 400 €Kräfte (Minijobber)**
C02_2) Befristet Beschäftigte
C02_3) Leitende Angestellte
C02_4) eine andere Beschäftigtengruppe

- 1) Ja, nicht berechtigt
 2) Nein, berechtigt
 3) ###diese Beschäftigtengruppe gibt es bei uns nicht
 8) WN
 9) KA

C03a) Textbaustein, wenn $C01b < 100\%$ oder $C01c \leq 4$

Wie viel Prozent Ihrer Belegschaft, die berechtigt sind, ein Langzeitkonto zu nutzen, nutzen dieses tatsächlich?

Textbaustein, wenn $C01a = 1/8/9$ oder $C01b=999$ oder $C01c=8/9$ oder $C01b = 100\%$
Wie viel Prozent Ihrer Belegschaft nutzen das Langzeitkonto tatsächlich?

_____ % wenn $C03a = 0$, weiter mit C09
 wenn $C02=\text{leer}$ oder ($C02_1 \neq 1$ u $C02_1 \neq 3$), weiter mit C04
 sonst C05
 888 WN weiter mit C03b
 999 KA wenn $C02=\text{leer}$ oder ($C02_1 \neq 1$ u $C02_1 \neq 3$), weiter mit C04, sonst C05

wenn $C03a = 888$

C03b) Können Sie den Anteil bitte ganz grob in den folgenden Kategorien schätzen? Sind das...

- 1) unter 25 %
 2) 25 % bis unter 50 %
 3) 50 % bis unter 75 % oder
 4) 75 % bis 100 %?
 8) WN
 9) KA

wenn $C02=\text{leer}$ oder ($C02_1 \neq 1$ und $C02_1 \neq 3$), weiter mit C04, sonst C05

wenn $C02 = \text{leer}$ oder ($C02_1 \neq 1$ und $C02_1 \neq 3$)

C04) Gibt es unter den geringfügig Beschäftigten welche, die das Langzeitkonto tatsächlich nutzen?

- 1) Ja
 2) Nein
 8) WN
 9) KA

wenn A05a ≠ 100%

C05) In welcher der folgenden Altersgruppen ist der Nutzeranteil des Langzeitkontos [wenn A05a ≠ 0%: bei den Männern] am höchsten?

- 1) Jüngere Mitarbeiter unter 35 Jahren
- 2) Mitarbeiter mittleren Alters von 35 bis unter 50 Jahren
- 3) Ältere Mitarbeiter ab 50 Jahre
- 8) WN
- 9) KA

wenn A05a ≠ 0%

C06) Und in welcher der folgenden Altersgruppen ist der Nutzeranteil des Langzeitkontos [wenn A05a ≠ 100%: bei den Frauen] am höchsten?

- 1) Jüngere Mitarbeiterinnen unter 35 Jahren
- 2) Mitarbeiterinnen mittleren Alters von 35 bis unter 50 Jahren
- 3) Ältere Mitarbeiterinnen ab 50 Jahre
- 8) WN
- 9) KA

wenn A05a ≠ 0 und A05a ≠ 100%

C07) Und ist der Nutzeranteil unter den Frauen oder den Männern höher?

- 1) unter den Frauen
- 2) unter den Männern
- 8) WN
- 9) KA

C08) In welcher der folgenden Qualifikationsgruppen ist der Nutzeranteil des Langzeitkontos am höchsten?

- 1) Leitende Angestellte
- 2) Facharbeiter oder Fachangestellte
- 3) An- oder ungelernte Arbeitskräfte in einfacheren Tätigkeiten
- 8) WN
- 9) KA

C09) Schließt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle mit den einzelnen Mitarbeitern, die ein Langzeitkonto nutzen, schriftliche Vereinbarungen dazu ab?

- | | |
|---------|-----------------------|
| 1) Ja | <i>weiter mit C11</i> |
| 2) Nein | <i>weiter mit C10</i> |
| 8) WN | <i>weiter mit C11</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit C11</i> |

wenn C09 = 2

C10) Ist es für die Zukunft geplant, solche schriftlichen Einzelvereinbarungen für Langzeitkonten einzuführen?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

C11) Wird das bei Ihnen praktizierte Langzeitkonto in Entgelt- oder in Zeiteinheiten geführt?

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| 1) in Entgelteinheiten | <i>weiter mit C13</i> |
| 2) in Zeiteinheiten | <i>weiter mit C12</i> |
| 3) teils-teils | <i>weiter mit C16</i> |
| 8) WN | <i>weiter mit C16</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit C16</i> |

wenn C11 = 2

C12) Wurde das Langzeitkonto früher schon einmal in Entgelteinheiten geführt?

- | | |
|---------|-----------------------|
| 1) Ja | <i>weiter mit C14</i> |
| 2) Nein | <i>weiter mit C16</i> |
| 8) WN | <i>weiter mit C16</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit C16</i> |

wenn C11 = 1

C13) Wurde das Langzeitkonto früher schon einmal ausschließlich in Zeiteinheiten geführt?

- | | |
|---------|-----------------------|
| 1) Ja | <i>weiter mit C15</i> |
| 2) Nein | <i>weiter mit C16</i> |
| 8) WN | <i>weiter mit C16</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit C16</i> |

wenn C12 = 1

C14) Welche der folgenden Aspekte haben Sie dazu veranlasst, dass Sie die Langzeitkonten jetzt generell in Zeiteinheiten führen?

C14_1) Neue gesetzliche Regelungen

C14_2) Schlechte Erfahrungen mit den in Entgelteinheiten geführten Konten

C14_3) Neue tarifvertragliche Regelungen

C14_4) Wunsch der Arbeitnehmerseite

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

weiter mit C16

wenn C13 = 1

C15) Welche der folgenden Aspekte haben Sie dazu veranlasst, dass Sie die Langzeitkonten jetzt generell in Entgelteinheiten führen?

C15_1) Neue gesetzliche Regelungen

C15_2) Schlechte Erfahrungen mit den in Zeiteinheiten geführten Konten

C15_3) Neue tarifvertragliche Regelungen

C15_4) Wunsch der Arbeitnehmerseite

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

C16) Welche der folgenden Zeit- oder Entgeltelemente können auf das Langzeitkonto übertragen werden?

C16_1) [wenn B01_4=1 in Kombination mit B01_1=1, B01_2=1 oder B01_3=1] zum Ende des Abrechnungszeitraums auf dem Kurzzeitkonto verbliebene Arbeits- bzw. Überstunden

C16_2) Nicht in Anspruch genommene Urlaubstage

C16_3) wenn C11=1 oder 3: Prämienzahlungen, Weihnachtsgeld oder andere finanzielle Zusatzzahlungen

C16_4) Sonstiges

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

C17) Beteiligt sich der Betrieb am Aufbau von Langzeitkonten bzw. Wertguthaben, indem er Anreize bietet, beispielsweise in Form eines Startkapitals?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 3) WN
- 4) KA

C18) Sind die jährlichen Ansparmöglichkeiten begrenzt?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn C18 = 1

C19) Wie viele Arbeitsstunden oder –tage können maximal pro Jahr [wenn C11 = 1: in Entgelteinheiten umgewandelt und] auf diesem Konto angespart werden?

_____ Tage

Oder, alternativ:

_____ Stunden

888 WN

999 KA

C20) Können die auf dem Langzeitkonto angesparten Guthaben aufgrund betrieblicher oder tariflicher Vereinbarungen nur für vereinbarte Zwecke genutzt werden oder gibt es hier keine Einschränkungen?

- 1) nur für vereinbarte Zwecke
- 2) keine Einschränkungen
- 8) WN
- 9) KA

wenn C20 = 1

C21) Bitte sagen Sie mir für jeden der folgenden Zwecke, ob die Langzeitkonten hierfür genutzt werden dürfen:

****Int: Bei Bedarf erläutern: Sabbaticals sind längere Auszeiten vom Beruf. Die Zwecke dafür sind unbestimmt. Sie können von „Weltumseglung“, „Hausbau“ bis Doktorarbeit“ reichen.*

C21_1) Für Weiterbildungszeiten

C21_2) Zum vorzeitigen Ruhestand

C21_3) Für Elternzeit oder sonstige Erziehungszeiten

C21_4) Zur Pflege von Angehörigen

C21_5) Für sonstige Sabbaticals

C21_6) Zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

C22) Können die Mitarbeiter die Zeit- bzw. Entgeltguthaben neben einer vollständigen Freistellung von der Arbeitszeit auch für eine Verringerung der Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen?

****Int: Bei Bedarf erläutern: Mit Verringerung der Arbeitszeit ist hier Teilzeitarbeit gemeint.*

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn A05a ≠ 100%

- C23) Wenn Sie einmal an die in den letzten 3 Jahren vorgenommenen Entnahmen aus den Langzeitkonten denken: Für welchen der folgenden Zwecke wurden Freistellungen von Ihren männlichen Mitarbeitern überwiegend genutzt?**

****Int: Bei Bedarf erläutern: Sabbaticals sind längere Auszeiten vom Beruf. Die Zwecke dafür sind unbestimmt. Sie können von „Weltumseglung“, „Hausbau“ bis „Doktorarbeit“ reichen.*

- 1) Für Weiterbildungszeiten
- 2) Zum vorzeitigen Ruhestand
- 3) Für Elternzeit oder sonstige Erziehungszeiten
- 4) Zur Pflege von Angehörigen
- 5) Für sonstige Sabbaticals
- 6) Zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen
- 7)### Es gab in diesem Zeitraum überhaupt keine Entnahmen
- 8) WN
- 9) KA

wenn A05a = 0, weiter mit E01a
wenn A05a ≠ 0, weiter mit C24

wenn A05a ≠ 0%

- C24) Und für welchen der folgenden Zwecke wurden Freistellungen von Ihren Mitarbeiterinnen überwiegend genutzt?**

****Int: Bei Bedarf erläutern: Sabbaticals sind längere Auszeiten vom Beruf. Die Zwecke dafür sind unbestimmt. Sie können von „Weltumseglung“, „Hausbau“ bis „Doktorarbeit“ reichen.*

- 1) Für Weiterbildungszeiten
- 2) Zum vorzeitigen Ruhestand
- 3) Für Elternzeit oder sonstige Erziehungszeiten
- 4) Zur Pflege von Angehörigen
- 5) Für sonstige Sabbaticals
- 6) Zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen
- 7)### Es gab in diesem Zeitraum überhaupt keine Entnahmen
- 8) WN
- 9) KA

wenn A01a ≠ 1, weiter mit D01
wenn A01a = 1 und (C11=1 oder C11=3), weiter mit E01a
wenn A01a = 1 und C11=2, weiter mit E01b
sonst weiter mit F01

Insolvenzschutz

wenn A01a ≠ 1

D01) Ist das Langzeitkonto Ihrer Mitarbeiter gegen Insolvenz geschützt?

- | | |
|----------------|--|
| 1) Ja | <i>weiter mit D04a</i> |
| 2) Nein | <i>weiter mit D02</i> |
| 3) teils-teils | <i>weiter mit D04a</i> |
| 8) WN | <i>wenn C11=1 oder C11=3, weiter mit E01a</i>
<i>wenn C11=2, weiter mit E01b</i>
<i>sonst weiter mit F01</i> |
| 9) KA | <i>wenn C11=1 oder C11=3, weiter mit E01a</i>
<i>wenn C11=2, weiter mit E01b</i>
<i>sonst weiter mit F01</i> |

wenn D01 = 2

D02) Ist die Einführung eines Insolvenzschutzes innerhalb der nächsten 12 Monate konkret geplant?

- | | |
|---------|--|
| 1) Ja | <i>wenn C11=1 oder C11=3, weiter mit E01a</i>
<i>wenn C11=2, weiter mit E01b</i>
<i>sonst weiter mit F01</i> |
| 2) Nein | <i>weiter mit D03</i> |
| 8) WN | <i>wenn C11=1 oder C11=3, weiter mit E01a</i>
<i>wenn C11=2, weiter mit E01b</i>
<i>sonst weiter mit F01</i> |
| 9) KA | <i>wenn C11=1 oder C11=3, weiter mit E01a</i>
<i>wenn C11=2, weiter mit E01b</i>
<i>sonst weiter mit F01</i> |

wenn D02 = 2

D03) Warum besteht ein solcher Insolvenzschutz bisher nicht? Bitte sagen Sie mir, welche der folgenden möglichen Gründe Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle bisher am Abschluss eines Insolvenzschutzes gehindert haben.

D03_1) Angst vor zu hohem Verwaltungsaufwand

D03_2) Mangelnde Transparenz angebotener Insolvenzschutzmodelle

D03_3) Zweifel über die Notwendigkeit eines Insolvenzschutzes angesichts stabiler betrieblicher Finanzlage

D03_4) Unklarheit bezüglich gesetzlicher Vorgaben

D03_5) Befürchtung zu hoher Kosten

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn C11=1 oder C11=3, weiter mit E01a
wenn C11=2, weiter mit E01b
sonst weiter mit F01

wenn D01 = 1 oder D01 = 3

D04a) Wurde der Insolvenzschutz in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle...

1) Vor dem 1. Januar 2009

2) Nach dem 1. Januar 2009, aber vor dem 1. Juni 2009 oder

3) Nach dem 1. Juni 2009 eingeführt?

- 8) WN
- 9) KA

wenn D01 = 1 oder D01 = 3

D04b) Was war der Anlass für die Einführung des Insolvenzschutzes? Waren das...

D04b_1) Neue gesetzliche Bestimmungen

D04b_2) Druck vom Betriebsrat

D04b_3) Tarifvertragliche Bestimmungen

D04b_4) Druck vom Arbeitgeberverband

D04b_5) oder sonstige Gründe

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn D01 = 1 oder D01 = 3

D05) Durch welches der folgenden Sicherungsmodelle sind die Guthaben Ihrer Mitarbeiter gegen Insolvenz geschützt? Erfolgt der Insolvenzschutz durch ...

****Int: Bei mehreren Konten mit unterschiedlichen Sicherungsmodellen:
Bitte alle derzeit praktizierten Sicherungsmodelle nennen.*

D05_1) eine Konzernbürgschaft bzw. konzerninterne Patronatserklärung

D05_2) bilanzielle Rückstellungen

D05_3) ein Treuhandverhältnis

D05_4) ein Versicherungsmodell

D05_5) ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell

D05_6) sonstiges und zwar: _____

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn D01 = 1 oder D01 = 3

D06) Gibt es einen Mindestbetrag, den das Guthaben auf dem Langzeitkonto aufweisen muss, damit der Insolvenzschutz in Ihrem Betrieb greift?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn D01 = 1 oder D01 = 3

D07) Hatten die Mitarbeiter oder gewählte Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit, die Form des Insolvenzschutzmodells mitzubestimmen?

- 1) Ja, die Arbeitnehmervertreter
- 2) Ja, die Mitarbeiter
- 3) Ja, beide
- 4) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn C11=1 oder C11=3, weiter mit E01a

wenn C11=2, weiter mit E01b

sonst weiter mit F01

Anlageformen von Wertguthaben

wenn C11 = 1 oder C11 = 3

E01a) Wie ist das mit der Anlage der Wertguthaben? Wird ein Teil des Wertguthabens in Aktien oder Aktienfonds angelegt?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

1. DG:

wenn E01a = 8 oder 9, weiter mit Prüfung⁴

wenn E01a = 1 oder 2, weiter mit E02

2. DG:

wenn E01a = 8 oder 9, weiter mit Ende 3

wenn E01a = 1 oder 2, weiter mit E02

Prüfung⁴

Gibt es eine Person in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle, die uns über die Anlageformen von Wertguthaben ausführlicher Auskunft geben kann?

****Int: Bitte beachten Sie, dass ein eventueller ZP-Wechsel erst am Ende des Interviews stattfindet. Die jetzige ZP führt das Interview zu Ende, auch wenn Kontaktdaten aufgenommen werden.*

- | | |
|--|----------------|
| 1) Ja, Kontaktdaten aufnehmen (Name und Telefonnummer) | weiter mit F01 |
| 2) Nein, gibt es nicht | weiter mit E02 |
| 8) WN | weiter mit E02 |
| 9) KA | weiter mit E02 |

wenn C11 = 2

E01b) Wie ist das mit den Zeitguthaben? Werden diese ganz oder teilweise in Geld umgewandelt und auf dem Finanzmarkt angelegt?

- | | |
|---------|-----------------|
| 1) Ja | weiter mit E01c |
| 2) Nein | weiter mit F01 |
| 8) WN | weiter mit F01 |
| 9) KA | weiter mit F01 |

wenn E01b = 1

E01c) Wird ein Teil dieses Guthabens in Aktien oder Aktienfonds angelegt?

- | | |
|---------|----------------|
| 1) Ja | weiter mit E02 |
| 2) Nein | weiter mit E02 |
| 8) WN | weiter mit E02 |
| 9) KA | weiter mit E02 |

wenn $E01a = 1$ oder 2 oder $E01c > 0$ oder Prüfung $4 > 1$

E02) Ungefähr wie hoch war die Rendite der angelegten Wertguthaben im letzten Jahr? Lag sie bei...

***Int: Bei mehreren praktizierten Anlagemodellen: Durchschnittliche Renditen über alle Modelle

- 1) 5 % und mehr?
- 2) 2 % bis unter 5 %
- 3) 0% bis unter 2 %
- 4) Weniger als 0%, also negativ
- 7) ### eine andere Person im Betrieb kann dazu besser Auskunft geben
- 8) WN
- 9) KA

wenn ($C21_2=1$ und mind. ein weiteres „ja“) oder $C20 = 2$, weiter mit E03
wenn $E01a = 1$ oder $E01c = 1$, weiter mit E04a
wenn $E02 = 7$, weiter mit Prüfung4
sonst weiter mit E05

wenn ($C21_2=1$ und mind. ein weiteres „ja“) oder $C20 = 2$

E03) Wird das Wertguthaben, das für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit vorgesehen ist, in einer separaten Anlage angelegt?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn ($E01a = 1$ oder $E01c = 1$) und $E03 \neq 1$, weiter mit E04a
wenn ($E01a = 1$ oder $E01c = 1$) und $E03 = 1$, weiter mit E04b
sonst weiter mit E05

wenn ($E01a = 1$ oder $E01c = 1$) und $E03 \neq 1$

E04a) Wie hoch ist der Anteil der in Aktien oder Aktienfonds angelegten Bestände in etwa?

%
888 WN
999 KA

weiter mit E05

wenn ($E01a = 1$ oder $E01c = 1$) und $E03 = 1$

E04b) Wie hoch ist der Anteil der in Aktien oder Aktienfonds angelegten Bestände bei den für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit gewählten Anlageformen in etwa?

%
888 WN
999 KA

wenn ($E01a = 1$ oder $E01c = 1$) und $E03 = 1$

E04c) Und wie hoch ist der Aktien- oder Aktienfondsanteil bei den für die übrigen Zwecke gewählten Anlageformen?

%

888 WN

999 KA

E05) Gibt es für die Wertguthaben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Werterhaltungsgarantie, die den Nominalwert des eingezahlten Kapitals garantiert?

1) Ja

2) Nein

7) ### eine andere Person im Betrieb kann dazu besser Auskunft geben

8) WN

9) KA

wenn $E05 = 7$, weiter mit Prüfung⁴
sonst weiter mit E06

E06) Fließt der Wertzuwachs aus der Anlage dem Arbeitgeber zu oder dem Wertguthaben selbst, also der Arbeitnehmerseite?

1) Dem Arbeitgeber

2) Dem Wertguthaben selbst, also der Arbeitnehmerseite

3) teils-teils

8) WN

9) KA

E07) Zu welchen der folgenden Aspekte werden die Mitarbeiter regelmäßig informiert?

***Int: Einmal jährliche Information gilt als regelmäßig

E07_1) Aktuelle Höhe der Wertguthaben

E07_2) Wertentwicklung der Wertguthaben

E07_3) Angefallene Verwaltungskosten

E07_4) Sonstiges

1) Ja

2) Nein

8) WN

9) KA

Portabilität von Wertguthaben

F01) Wenn ein Mitarbeiter von Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle zu einem neuen Arbeitgeber wechselt: Welche der folgenden Möglichkeiten sehen die Langzeitkonten-Regelungen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle vor?

- F01_1) Die Guthaben werden ausbezahlt
- F01_2) Die Guthaben müssen abgefeiert werden
- F01_3) Die Guthaben verfallen
- F01_4) Die Guthaben können auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, sofern dieser einwilligt
- F01_5) Die Guthaben können auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

*wenn F01_4 = 1, weiter mit F02
sonst weiter mit G01*

wenn F01_4 = 1

F02) Gab es in den letzten beiden Jahren in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Fälle, bei denen Mitarbeiter eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber beantragt haben?

- | | |
|---------|-----------------------|
| 1) Ja | <i>weiter mit F03</i> |
| 2) Nein | <i>weiter mit G01</i> |
| 8) WN | <i>weiter mit G01</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit G01</i> |

wenn F02 = 1

F03) Gab es Probleme bei der Übertragung auf den neuen Arbeitgeber?

- | | |
|---------|-----------------------|
| 1) Ja | <i>weiter mit F04</i> |
| 2) Nein | <i>weiter mit G01</i> |
| 8) WN | <i>weiter mit G01</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit G01</i> |

wenn F03 = 1

F04) Um welche Art von Problemen handelte es sich dabei?

_____ Antwort bitte stichwortartig notieren

- 8 WN
- 9 KA

Kenntnis, Beurteilung und Anwendung des Flexi-II Gesetzes

G01) Ist Ihnen das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ - kurz auch Flexi II-Gesetz genannt bzw. dessen Bestimmungen bekannt?

- 1) Ja *weiter mit G02*
- 2) Nein *weiter mit G10*
- 8) WN *weiter mit G10*
- 9) KA *weiter mit G10*

wenn G01 = 1

G02) Sind Sie oder andere hierfür zuständige Mitarbeiter mit den im Folgenden genannten gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten gut vertraut, etwas vertraut oder überhaupt nicht vertraut.

G02_1) Regelungen zur Portabilität

G02_2) Regelungen zum Insolvenzschutz

G02_3) Übergangsregelungen für bestehende Arbeitszeitkonten

G02_4) Abgrenzung zwischen Kurzzeitkonten und Wertguthaben

- 1) gut vertraut
- 2) etwas vertraut
- 3) überhaupt nicht vertraut
- 8) WN
- 9) KA

wenn G01 = 1

G03) Tragen die im Rahmen des Flexi-II Gesetzes eingeführten gesetzlichen Neubestimmungen zu mehr Klarheit bezüglich der Handhabung von Langzeitkonten bei?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn G01 = 1

G04) Hat das Flexi-II Gesetz zu einer Veränderung der Ausgestaltung der Arbeitszeitkontenregelungen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle geführt?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn G04 = 1

G05) Erwarten Sie durch die im Rahmen des Flexi-II Gesetzes von Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eingeführten Neuerungen eine erhöhte Nutzung der Langzeitkonten durch die Beschäftigten?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn G01 = 1

G06) Erhöht das Gesetz aus Ihrer Sicht die Attraktivität von Langzeitkonten für die Arbeitgeber-Seite, verringert es diese oder hat es darauf kaum Einfluss?

- 1) Erhöht Attraktivität
- 2) Verringert Attraktivität
- 3) Hat kaum Einfluss
- 8) WN
- 9) KA

wenn G01 = 1

G07) Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle externe Beratungen im Hinblick auf die Umsetzung der Flexi-II Bestimmungen in Anspruch genommen?

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

wenn G01 = 1

G08) Gab oder gibt es bezüglich der Umsetzung der Flexi-II Bestimmungen Konflikte zwischen der Betriebsleitung und der Belegschaft bzw. den gewählten Arbeitnehmervetretern?

- | | |
|---------|-----------------------|
| 1) Ja | <i>weiter mit G09</i> |
| 2) Nein | <i>weiter mit G10</i> |
| 8) WN | <i>weiter mit G10</i> |
| 9) KA | <i>weiter mit G10</i> |

wenn G08 = 1

G09) Zu welchen der folgenden Einzelaspekte gab es Konflikte?

G10_1) Zu den Verwendungszwecken von Wertguthaben

G10_2) Zum Insolvenzschutzmodell

G10_3) Zu den Anlageformen

G10_4) Zu den Ansparmöglichkeiten

- 1) Ja
- 2) Nein
- 8) WN
- 9) KA

G10) Was denken Sie? Wird die Verbreitung von Langzeitkonten bzw. Wertguthaben in Deutschland in Zukunft eher...

- 1) abnehmen**
- 2) gleich bleiben oder eher**
- 3) zunehmen?**
- 8) WN
- 9) KA

ENDE 3

wenn kein ZP-Wechsel

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zum Interview. Auf Wiederhören!

wenn ZP-Wechsel

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zum Interview. Können Sie mich jetzt bitte mit Herrn/Frau [Namen aus Prüfung4 einblenden] verbinden, damit ich sie zum Thema Anlageformen von Wertguthaben befragen kann?

- 1) ja, neue ZP am Telefon
- 2) besetzt oder keinen erreicht

*weiter mit Einleitungstext und dann E01a
weichen Termin eingeben und dann Ende*